



S) partner
grupa syndex



Training module for members of European Works Councils (EWCs)

**“European Works Councils as a platform
to support transnational company
agreements (TCAs)”**

Project VS/2015/0405 co-funded by the European Union

I CAE: principi operativi fondamentali

**Il quadro giuridico europeo per la
procedura di informazione e di
consultazione dei lavoratori e dei loro
rappresentanti**

Informazione e consultazione in stretto collegamento con il dialogo sociale [1]

- Trattato di Roma –Articoli 137, 138 e 139 CE;
- La direttiva del Consiglio 89/391/CEE del 12 giugno 1989 concernente l’attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro –Articoli 10 e 11;
- La Carta Comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori, adottata il 9 dicembre 1989- Articoli 17 e 18;
- La Carta sociale europea del 3 maggio 1996–Articoli 21 e 29;
- La direttiva del Consiglio 94/45/CE del 22 settembre 1994 riguardante l'istituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie ;
- La direttiva del Consiglio 98/59/CE del 20 luglio 1998 concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi (sostituisce e consolida le direttive 75/129/CEE e 92/56/CEE)–Articolo 2;

L'informazione e la consultazione in stretto legame con il dialogo sociale [2]

- Direttiva del Consiglio 2001/23/CE del 12 marzo 2001 concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative al mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimenti di imprese, di stabilimenti o di parti di imprese o di stabilimenti –Articolo 7;
- Direttiva del Consiglio 2001/86/CE dell'8 ottobre 2001 che completa lo statuto della società europea per quanto riguarda il coinvolgimento dei lavoratori ;
- Direttiva 2002/14/CE del Parlamento europeo dell'11 marzo 2002 che istituisce un quadro generale di informazione e consultazione dei lavoratori nella Comunità europea;
- Direttiva del Consiglio 2003/72/CE del 22 luglio 2003 che completa lo statuto della società cooperativa europea per quanto riguarda il coinvolgimento dei lavoratori ;
- Direttiva 2005/56/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 26 ottobre 2005 relativa alle fusioni transfrontaliere delle società di capitali che attribuisce anche diritti di partecipazione ai lavoratori;

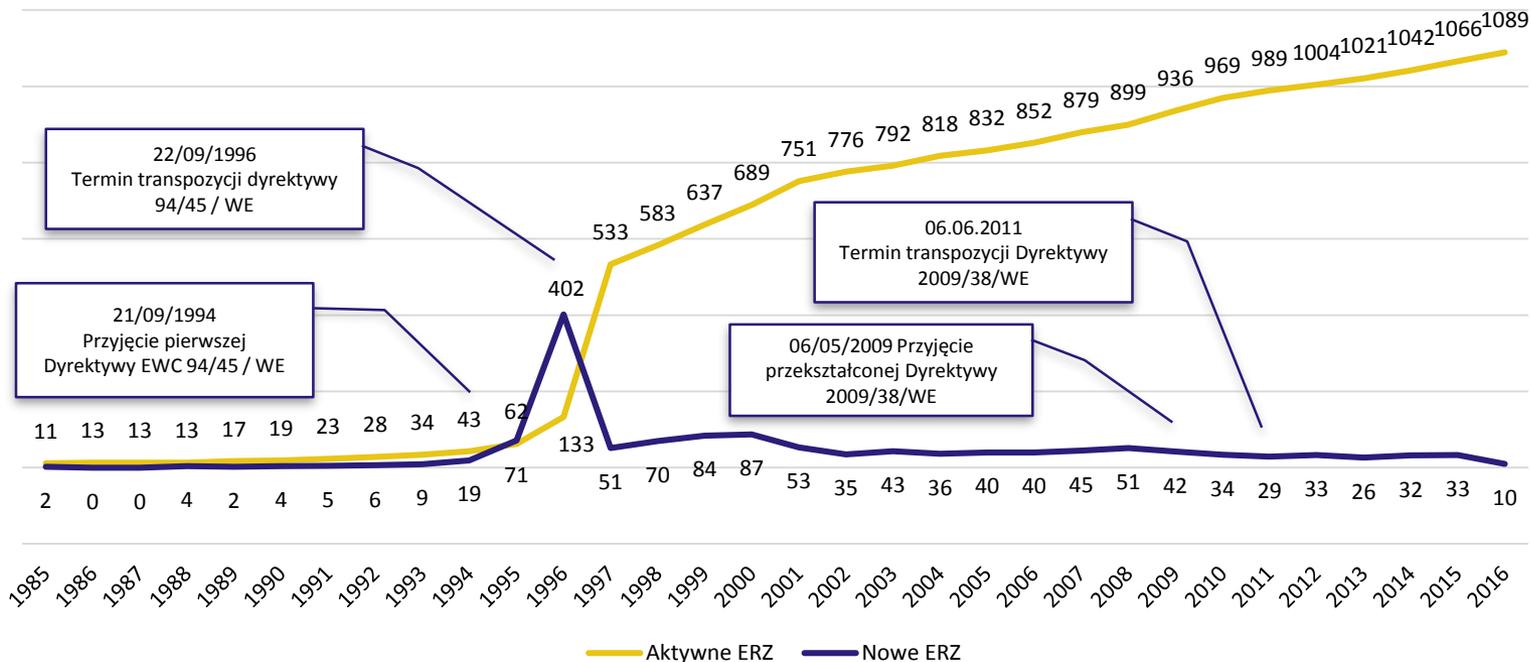
L'ultima tappa del processo di costruzione dell'idea di informazione e consultazione

- Direttiva 2009/38/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 6 maggio 2009 riguardante l'istituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie (annulla e sostituisce la Direttiva 94/45/CE);
- L'attuale direttiva costituisce l'ultima modifica nella struttura del diritto di informazione e consultazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti.
- Grazie alla nuova direttiva, i CAE possono svolgere pienamente il loro ruolo e gestire in maniera adeguata il cambiamento e sviluppare un autentico dialogo sociale transnazionale.
- Gli obiettivi sono:
 - garantire l'efficacia dei diritti di informazione e consultazione, soprattutto in caso di ristrutturazione,
 - rafforzare la tutela giuridica, soprattutto in caso di fusione e acquisizione,
 - spiegare come i rappresentanti dei lavoratori a vari livelli sono collegati tra di loro,
 - aumentare il numero di nuovi CAE.

II. CAE: principi operativi di base

I CAE in cifre

I CAE nel quadro delle tappe legislative

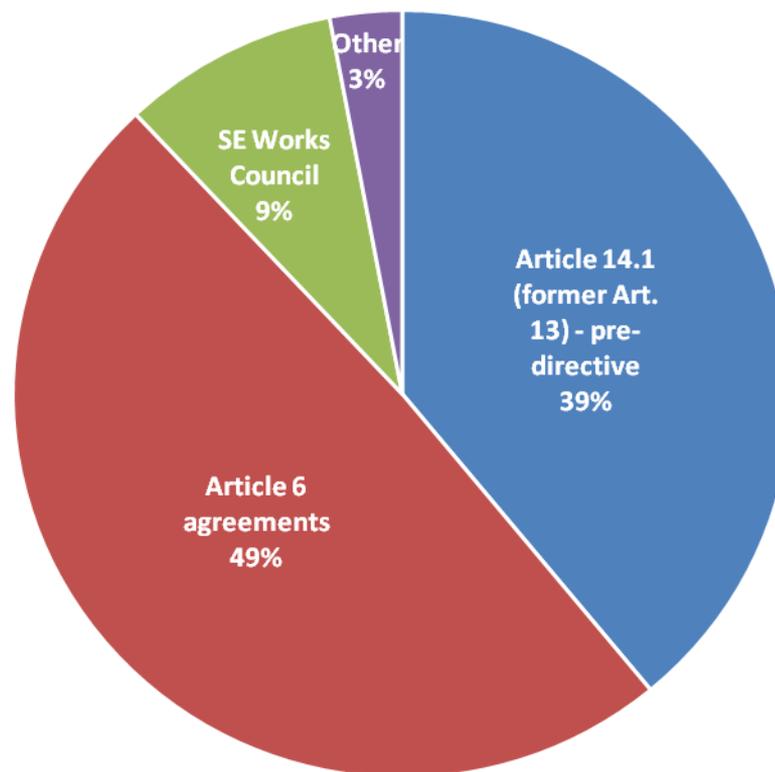


- Il 1 maggio 2016, esistevano 1091 CAE attivi, con un numero di rappresentanti dei lavoratori compreso tra i 15.000 e i 20.000.
- La maggior parte dei comitati aziendali e dei membri hanno acquisito molta esperienza, poiché oltre il 60% di tutti i CAE sono stati istituiti prima del 2000, il che significa che la loro attività dura ormai da 15 anni.

I CAE nel corso degli anni

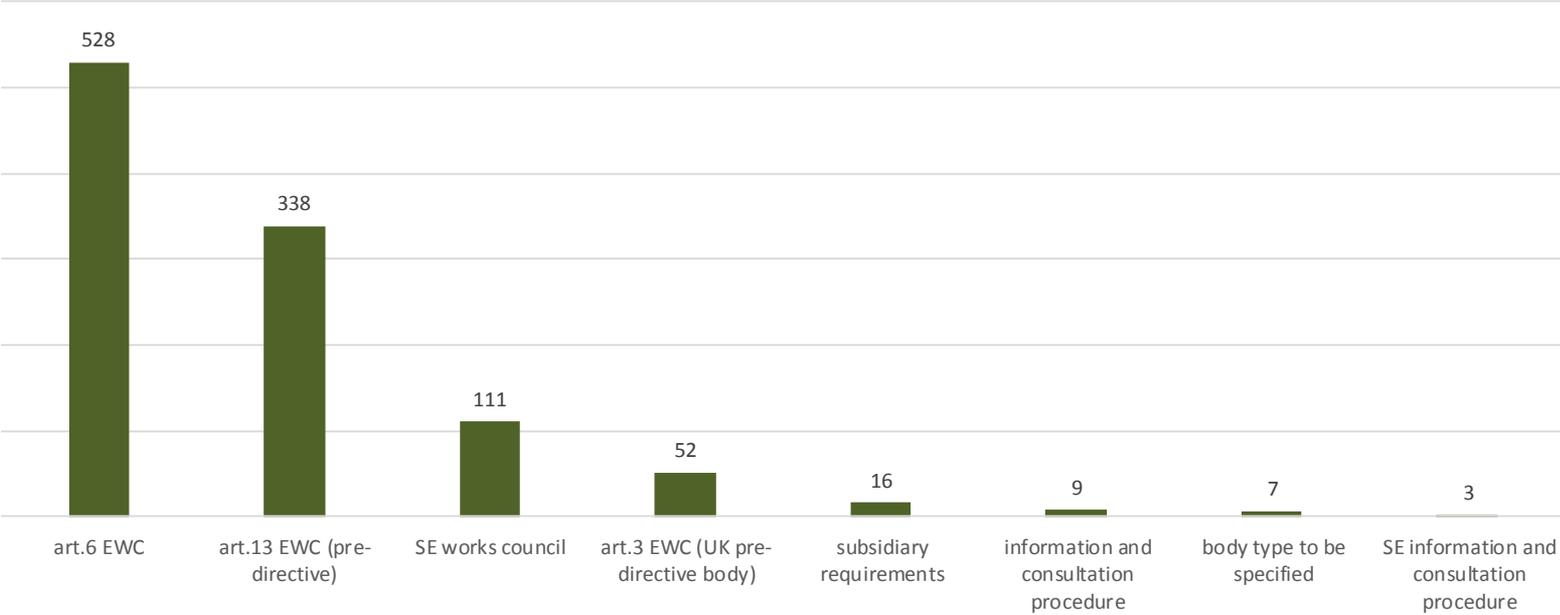
- Dall'approvazione della direttiva nel 1994, i CAE hanno registrato una crescita continua, che si è arrestata negli ultimi tempi.
- Il maggior numero di CAE è stato istituito prima del 1996, quando oltre 400 CAE sono stati istituiti sfruttando l'opportunità giuridica che consentiva un "accordo volontario" nell'ambito dell'articolo 13 della direttiva del 1994, che consentiva delle deroghe rispetto ad alcuni requisiti fissati nella direttiva.
- I numerosi CAE nati tra il 1994-1996 rappresentavano qualcosa di anomalo. Infatti negli anni successivi, la media è diminuita in modo considerevole.
- Tra il 2000-2004, la media annuale era di 50 nuovi CAE. Negli anni successivi, questa media diminuì sensibilmente. Tra il 2005-2010, la media dei nuovi CAE era di 40 e soltanto di 25 tra il 2010 e il 2014

Percentuale delle tipologie di CAE

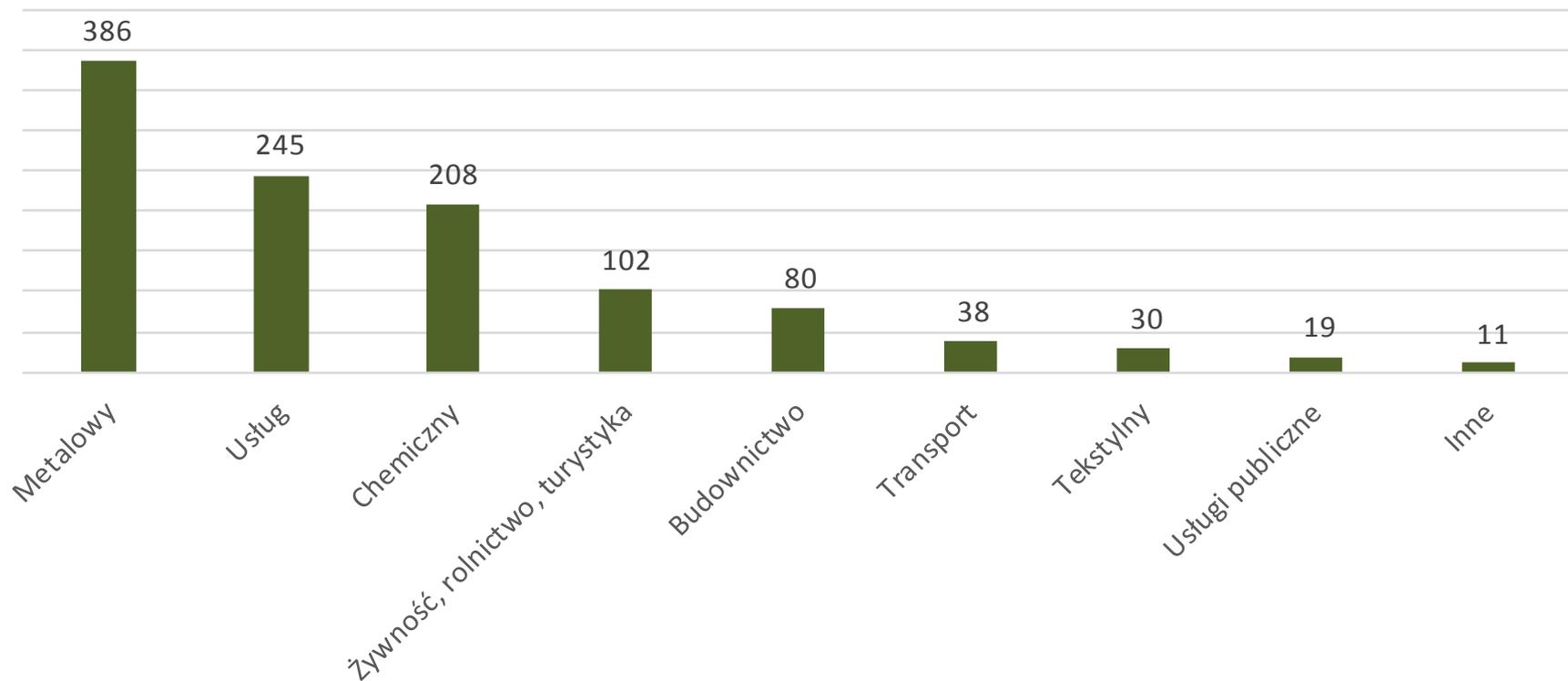


- Più o meno la metà dei CAE è interamente disciplinata dalle direttive 2004 e 2009 (49%) e dalla direttiva SE per il 9% dei CAE. Gli altri CAE (39%) sono basati su accordi volontari conclusi prima del settembre 1996 (ex articolo 13, attualmente coperto dall'articolo 14 della Direttiva). Soltanto il 3% dei CAE ha uno status diverso.

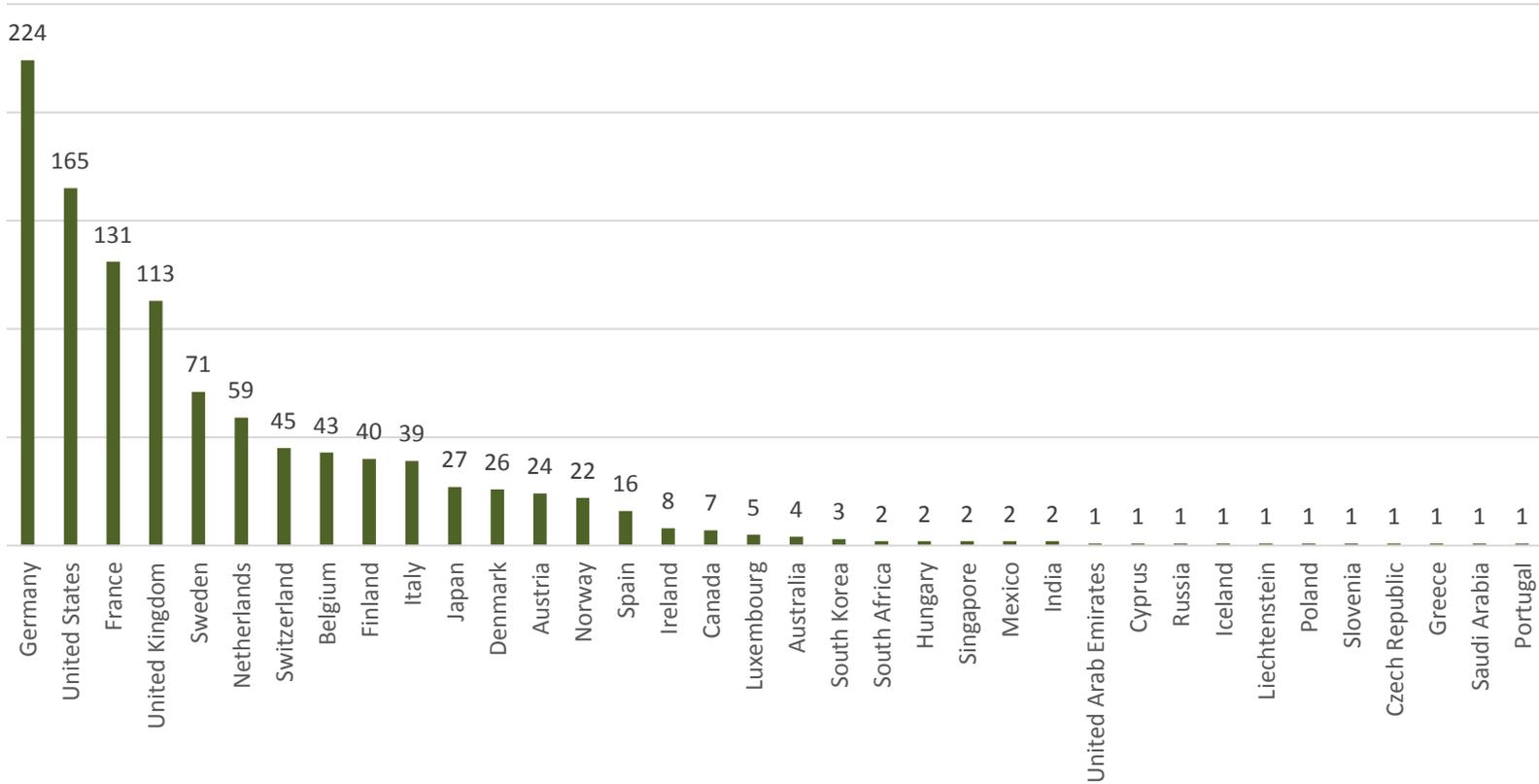
Numero di diversi tipi di CAE



Numero di CAE attivi per settore



Numero di CAE attivi per paese della casa madre



III. CAE: principi operativi di base

Nuova direttiva 2009

Direttiva 2009/38/CE del 6 maggio 2009

- L'obiettivo principale della direttiva 2009/38/CE del 6 maggio è quello di permettere al CAE di “svolgere pienamente il suo ruolo nell'anticipare e gestire il in modo adeguato il cambiamento e nello sviluppare un dialogo sociale transnazionale autentico”
- In particolare, gli obiettivi della direttiva sono i seguenti:
 - garantire l'effettività dei diritti di informazione e consultazione transnazionale dei lavoratori, soprattutto in caso di ristrutturazione;
 - rafforzare la tutela giuridica, soprattutto durante le procedure di fusione ed acquisizione;
 - spiegare i collegamenti tra i vari livelli della rappresentanza dei lavoratori,
 - aumentare la percentuale dei nuovi CAE.
- La nuova direttiva è entrata in vigore 20 giorni dopo la sua pubblicazione nella Gazzetta ufficiale dell'Unione europea (pubblicata in data 15 maggio 2009),
- Gli Stati membri dell'UE hanno l'obbligo di recepire la direttiva nei sistemi giuridici nazionali entro due anni dalla sua entrata in vigore.

Quali sono le aspettative rispetto alla nuova direttiva?

- Una maggiore effettività dei diritti di consultazione e di informazione transnazionale dei lavoratori
- Più CAE
- Migliori collegamenti tra il livello europeo, nazionale e locale delle procedure di informazione e consultazione
- Una maggiore certezza giuridica
- Garantire la coesione tra le varie norme della legislazione comunitaria, compreso tra la direttiva 2002/14/CE e la nuova direttiva

Cosa è cambiato: definizione di “informazione e consultazione”

- Riferimento: rifusione- articolo 2(f) e 2(g)
- “informazione” la trasmissione di dati da parte del datore di lavoro ai rappresentanti dei lavoratori per consentire a questi ultimi di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla. L’informazione avviene nei tempi, secondo modalità e con un contenuto appropriati che consentano ai rappresentanti dei lavoratori di procedere a una valutazione approfondita dell’eventuale impatto e di preparare, se del caso, la consultazione con l’organo competente dell’impresa di dimensioni comunitarie o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie.
- “consultazione” l’instaurazione di un dialogo e lo scambio di opinioni tra i rappresentanti dei lavoratori e la direzione centrale o qualsiasi altro livello di direzione più appropriato, nei tempi, secondo modalità e con contenuti che consentano ai rappresentanti dei lavoratori, sulla base delle informazioni da essi ricevute, di esprimere, entro un termine ragionevole, un parere in merito alle misure proposte alle quali la consultazione si riferisce, ferme restando le responsabilità della direzione, che può essere tenuto in considerazione all’interno dell’impresa di dimensioni comunitarie o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie.

Cosa non è cambiato: le imprese considerate nella direttiva, il numero di lavoratori

- Anche la nuova direttiva si applica alle imprese che impiegano almeno 1 000 lavoratori negli Stati membri e almeno 150 lavoratori per Stato membro in almeno due Stati membri.
- Ai fini della presente direttiva le soglie minime prescritte per la dimensione della forza lavoro si basano sul numero medio di lavoratori, compresi quelli a tempo parziale, impiegati negli ultimi due anni. Il calcolo è effettuato in base alle legislazioni e/o prassi nazionali.

Che cosa non è cambiato: la nozione di “transnazionale”

- Nella nuova direttiva, la competenza del CAE e la portata della procedura di informazione e consultazione dei lavoratori sono limitate alle questioni transnazionali:
- “Sono considerate questioni transnazionali quelle riguardanti l’impresa di dimensioni comunitarie nel loro complesso o almeno due imprese o stabilimenti dell’impresa o del gruppo ubicati in due stati membri diversi.”
- Il considerando 16 stabilisce che “__ E’ opportuno che Il carattere transnazionale di una questione venga determinato prendendo in considerazione la portata degli effetti potenziali della questione medesima e il livello di direzione e di rappresentanza coinvolto. A tal fine sono considerate transnazionali le questioni che riguardano l’impresa o il gruppo nel suo complesso o almeno due Stati membri. Esse comprendono le questioni che, a prescindere dal numero di Stati membri coinvolti, sono importanti per i lavoratori europei in termini di portata dei loro effetti potenziali o che comportano il trasferimento di attività tra gli Stati membri.”
- In base a questa formulazione, i CAE possono affrontare questioni che attengono ad un solo stato membro e che hanno un’importanza notevole per la forza lavoro dell’impresa interessata.

Che cosa è cambiato: riconoscimento del ruolo delle organizzazioni sindacali nel negoziare l'accordo

- Va riconosciuto il ruolo che le organizzazioni sindacali possono svolgere nella negoziazione e rinegoziazione degli accordi istituiti dai comitati aziendali europei a sostegno dei rappresentanti dei lavoratori che ne esprimano l'esigenza.
- Articolo 5.4 "Ai fini dei negoziati, la delegazione speciale di negoziazione può chiedere di essere assistita da esperti di propria scelta, che possono comprendere rappresentanti delle competenti organizzazioni dei lavoratori riconosciute a livello comunitario. Tali esperti e rappresentanti delle organizzazioni sindacali possono partecipare alle riunioni negoziali con funzioni di consulenza su richiesta della suddetta delegazione."
- Le competenti organizzazioni sindacali e dei datori di lavoro riconosciute come parti sociali a livello europeo sono informate dell'avvio dei negoziati in modo da consentire loro di seguire l'istituzione di nuovi comitati aziendali europei e promuovere le buone prassi. Le organizzazioni sindacali e le associazioni datoriali riconosciute a livello europeo sono le organizzazioni delle parti sociali che sono consultate dalla Commissione ai sensi dell'articolo 138 del trattato. L'elenco di tali organizzazioni è aggiornato e pubblicato dalla Commissione

What has changed: A new method of selecting the members of the special negotiating body and an increase in its powers

- La delegazione speciale di negoziazione deve rappresentare, in modo equilibrato, i lavoratori dei diversi Stati membri.
- Articolo 5.2 b) “I membri della delegazione speciale di negoziazione sono eletti o designati in proporzione al numero di lavoratori occupati in ciascuno Stato membro dell’impresa o dal gruppo di imprese di dimensioni comunitarie assegnando a ciascuno Stato membro un seggio per ogni quota pari al 10% o sua frazione del numero dei lavoratori impiegati nell’insieme degli Stati membri.”
- I rappresentanti dei lavoratori devono cooperare per definire le loro posizioni in relazione ai negoziati con la direzione centrale.
- Articolo 5.4: “Prima e a seguito di ogni riunione con la direzione centrale, la delegazione speciale di negoziazione è legittimata a riunirsi senza la presenza dei rappresentanti della direzione centrale utilizzando qualsiasi mezzo necessario per comunicare..”

Cosa è cambiato: obblighi della direzione chiaramente definiti

- La nuova direttiva definisce chiaramente gli obblighi della direzione centrale e degli altri livelli della dirigenza, relativamente alle informazioni da fornire in merito al gruppo di dimensioni comunitarie e alla situazione economica e sociale.
- Articolo 4.4 “La direzione di ogni impresa appartenente al gruppo di imprese di dimensioni comunitarie nonché la direzione centrale o la presunta direzione centrale ai sensi del secondo comma del paragrafo 2 dell’impresa o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie hanno la responsabilità di ottenere e trasmettere alle parti interessate ... le informazioni indispensabili all’avvio dei negoziati..., e in particolare quelle concernenti la struttura dell’impresa o del suo gruppo o della forza lavoro.”

Cosa è cambiato: una composizione più equilibrata dei CAE

- Il nuovo metodo di selezione dei membri del CAE garantisce una rappresentanza più equilibrata dei lavoratori:
- Articolo 6.2 b) “la composizione del comitato aziendale europeo, il numero di membri, la distribuzione dei seggi, che consenta di tener conto, per quanto possibile, della necessità di una rappresentanza equilibrata dei lavoratori in base alle attività, alle categorie di lavoratori e al sesso, e la durata del mandato.”

Cosa è cambiato: il diritto alla formazione

- L'articolo 10 della nuova direttiva introduce il diritto dei membri CAE a ricevere la formazione specificando che:
- “Se e in quanto ciò sia necessario all'esercizio delle loro funzioni di rappresentanza in un contesto internazionale, i membri della delegazione speciale di negoziazione e del comitato aziendale europeo usufruiscono di formazione senza perdita di retribuzione..”

Cosa è cambiato: un ruolo maggiore dei membri CAE nel collegare il livello nazionale con quello europeo

- L'articolo 10 della nuova direttiva rafforza il ruolo dei membri CAE, affermando che:
- “i membri del comitato aziendale europeo informano i rappresentanti dei lavoratori degli stabilimenti o delle imprese di un gruppo di imprese di dimensioni comunitarie o, in assenza di rappresentanti, l'insieme dei lavoratori riguardo alla sostanza e ai risultati della procedura per l'informazione e la consultazione attuata a norma della presente direttiva.”

Cosa è cambiato: una definizione più precisa di informazione e consultazione (1)

- Ai sensi dell'articolo 2 (f), l'informazione è:
- “informazione», la trasmissione di dati da parte del datore di lavoro ai rappresentanti dei lavoratori per consentire a questi ultimi di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla;
- l'informazione avviene
- nei tempi,
- nelle modalità,
- e con un contenuto appropriati
- che consentano ai rappresentanti dei lavoratori di:
- procedere a una valutazione approfondita dell'eventuale impatto e di preparare, se del caso, la consultazione con l'organo competente dell'impresa di dimensioni comunitarie o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie.”

Cosa è cambiato: una definizione più precisa della definizione di informazione e consultazione (2)

- Ai sensi dell'articolo 2 (g), la consultazione è:
- “instaurazione di un dialogo e lo scambio di opinioni tra i rappresentanti dei lavoratori e la direzione centrale o qualsiasi altro livello di direzione più appropriato, nei tempi, secondo modalità e con contenuti che consentano ai rappresentanti dei lavoratori, sulla base delle informazioni da essi ricevute, di esprimere, entro un termine ragionevole, un parere in merito alle misure proposte alle quali la consultazione si riferisce, ferme restando le responsabilità della direzione, che può essere tenuto in considerazione all'interno dell'impresa di dimensioni comunitarie o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie.”

Contenuto di un accordo ai sensi dell'articolo 6 (1)

- L'accordo deve determinare:
- le imprese che fanno parte del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie o gli stabilimenti dell'impresa di dimensioni comunitarie interessati dall'accordo; La composizione del comitato aziendale europeo, il numero di membri, la distribuzione dei seggi;
- Le attribuzioni e la procedura d'informazione e di consultazione del comitato aziendale europeo nonché le modalità in cui l'informazione e la consultazione del comitato aziendale europeo si coordinano con l'informazione e la consultazione degli organi nazionali di rappresentanza dei lavoratori;
- il luogo, la frequenza e la durata delle riunioni del comitato aziendale europeo.

Contenuto di un accordo basato sull'articolo 6 (2)

- L'accordo deve stabilire:
- la composizione, le modalità di designazione, le attribuzioni e le modalità di riunione del comitato ristretto istituito in seno al comitato aziendale europeo;
- le risorse finanziarie e materiali da attribuire al comitato aziendale europeo;
- la data di entrata in vigore dell'accordo e la sua durata, le modalità in base alle quali è possibile modificare o cessare l'accordo, i casi in cui l'accordo è rinegoziato e la procedura per rinegoziarlo, eventualmente anche nei casi di modifica della struttura dell'impresa di dimensioni comunitarie o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie;
- secondo quali modalità i rappresentanti dei lavoratori hanno il diritto di riunirsi per discutere delle informazioni che sono loro comunicate.

Gli accordi esistenti rimangono in vigore —

- Ai sensi dell'articolo 14, non sono sottoposte agli obblighi derivanti dalla presente direttiva le imprese di dimensioni comunitarie e i gruppi di imprese di dimensioni comunitarie in cui:
 - un accordo o più accordi applicabili all'insieme dei lavoratori che prevedevano una informazione e una consultazione transnazionale dei lavoratori, sono stati conclusi a norma dell'articolo 13, paragrafo 1, della direttiva 94/45/CE o dell'articolo 3, paragrafo 1, della direttiva 97/74/CE, o qualora tali accordi siano adeguati a seguito di modifiche della struttura delle imprese o gruppi di imprese; ovvero
 - un accordo concluso a norma dell'articolo 6 della direttiva 94/45/CE firmato o rivisto tra il 5 giugno 2009 e il 5 giugno 2011.

—ma è prevista una clausola di adeguamento per la rinegoziazione di un accordo in presenza di modifiche significative della struttura dell'impresa

- Ai sensi dell'articolo 13 della direttiva, In caso di modifiche significative della struttura dell'impresa di dimensioni comunitarie o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, nonché in assenza di disposizioni negli accordi in vigore oppure in caso di contrasto tra le disposizioni di due o più accordi applicabili, la direzione centrale avvia, di sua iniziativa o su richiesta scritta di almeno 100 lavoratori o dei loro rappresentanti, la negoziazione, di cui all'articolo 5, almeno in due imprese o stabilimenti in almeno due Stati membri diversi.
- Oltre ai membri eletti o designati, sono membri della delegazione speciale di delegazione almeno tre membri del comitato aziendale europeo esistente o di ciascuno dei comitati aziendali europei esistenti.
- Nel corso dei negoziati, il comitato o i comitati aziendali europei esistenti continuano ad operare secondo le modalità adottate dall'accordo tra i membri del comitato o dei comitati aziendali europei e la direzione centrale.

Limiti nella nuova direttiva

- Il passaggio dalla procedura iniziale di rifusione alla procedura di aggiornamento adottata ha avuto un impatto diretto sulla libertà di azione del legislatore europeo.
- Diversi ambiti sono stati esclusi dalla procedura di rifusione/aggiornamento:
 - limiti di applicazione;
 - procedura sanzionatoria dettagliata;
 - migliore definizione dell'impresa controllante;
 - modifiche nel periodo di negoziazione;
 - migliore definizione della confidenzialità;
 - *Il principio di confidenzialità si applica soltanto:*
 - nei casi specifici e
 - nelle condizioni e limiti stabiliti dalla legislazione nazionale, la direzione centrale situata nel proprio territorio non sia obbligata a comunicare informazioni che, secondo criteri obiettivi, siano di natura tale da creare notevoli difficoltà al funzionamento delle imprese interessate o da arrecare loro danno.
 - Modifiche del numero delle riunioni annuali del CAE.

Ulteriori cambiamenti

- Dopo avere atteso a lungo le modifiche alla direttiva 1994, la Commissione ha espresso la volontà di ridurre gli obblighi relativi ad ulteriori modifiche.
- La rifusione della direttiva prevede che (Articolo 15) nel **2016**, cinque anni dopo il recepimento (5 giugno 2011), “la Commissione presenta al Parlamento europeo, al Consiglio e al Comitato economico e sociale europeo una relazione sull’attuazione delle disposizioni della presente direttiva, corredata se del caso di appropriate proposte.”

IV. CAE: Principi operativi di base

Prescrizioni accessorie

Prescrizioni accessorie

- Le prescrizioni accessorie si applicano ai sensi dell'articolo 7:
- qualora la direzione centrale e la delegazione speciale di negoziazione decidano in tal senso;
- qualora la direzione centrale rifiuti l'apertura di negoziati entro sei mesi a decorrere dalla richiesta dei lavoratori o dei loro rappresentanti, come stabilito dalla direttiva;
- qualora – trascorsi tre anni dalla data di tale richiesta – le parti in causa non siano in grado di stipulare un accordo

Disposizioni accessorie: differenza tra procedura di informazione e trasmissione delle informazioni a seguito dalla consultazione

- La procedura di informazione del CAE (trasmissione delle informazioni) riguarda
 - la struttura, la situazione economico-finanziaria, la probabile evoluzione delle attività, la produzione e le vendite dell'impresa o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie.
- La procedura di informazione e consultazione del CAE riguarda
 - la situazione dell'occupazione e la sua probabile evoluzione, gli investimenti, le modifiche sostanziali in merito all'organizzazione, l'introduzione di nuovi metodi di lavoro o di nuovi processi produttivi, i trasferimenti di produzione, le fusioni, la riduzione delle dimensioni o la chiusura di imprese, stabilimenti o loro parti importanti e i licenziamenti collettivi.
- La consultazione avviene in modo tale da consentire ai rappresentanti dei lavoratori di riunirsi con la direzione centrale e ottenere una risposta motivata a ogni loro eventuale parere; che porta automaticamente ad una seconda riunione.

Prescrizioni accessorie: il diritto di riunirsi e di essere informati

- Il comitato aziendale europeo ha diritto di riunirsi con la direzione centrale una volta all'anno per essere informato e consultato, in base ad una relazione elaborata dalla direzione centrale, riguardo all'evoluzione delle attività dell'impresa o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie e delle loro prospettive. Le direzioni locali ne sono di conseguenza informate.
- Qualora si verificano circostanze eccezionali o intervengano decisioni che incidono notevolmente sugli interessi dei lavoratori, in particolare nel caso di delocalizzazione, chiusura di imprese o di stabilimenti oppure licenziamenti collettivi, il comitato ristretto o, in sua assenza, il comitato aziendale europeo ha il diritto di essere informato.
- Il comitato ha il diritto chiedere un incontro con la direzione centrale o qualsiasi altro livello di direzione appropriato, nell'ambito dell'impresa o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, avente la competenza di prendere decisioni proprie, per essere informato e consultato

Prescrizioni accessori: modalità operativa

- Gli Stati membri possono prevedere regole per quanto riguarda la presidenza delle riunioni di informazione e di consultazione.
- Prima delle riunioni con la direzione centrale, il comitato aziendale europeo o il comitato ristretto, eventualmente allargato conformemente al punto 3, secondo comma, può riunirsi senza che la direzione interessata sia presente.
- Il comitato aziendale europeo, o il comitato ristretto, può farsi assistere da esperti di propria scelta, nella misura in cui ciò risulta necessario allo svolgimento dei suoi compiti.
- Le spese di funzionamento del comitato aziendale europeo sono sostenute dalla direzione centrale.

V. Studio di caso

L'analisi dell'accordo Chèque Déjeuner

L'analisi dell'accordo Chèque Déjeuner

- Leggere l'accordo Chèque Déjeuner ed indicare:
- i punti di forza: i benefici e i vantaggi dell'accordo,
- i punti deboli: le criticità, i limiti, gli svantaggi dell'accordo.
- Discutere l'accordo Chèque Déjeuner e condividere la propria esperienza su come gli accordi CAE vengono istituiti e come funzionano.
- Documenti necessari: l'accordo Chèque Déjeuner.

VI. Legislazioni nazionali

L'informazione e la consultazione nei sistemi giuridici degli Stati membri

L'informazione e la consultazione nell'Unione europea

Il sistema di informazione e consultazione dell'Unione europea

- Nell'Unione europea, i lavoratori e i loro interessi sono rappresentati in prevalenza dalle organizzazioni sindacali (OS).
- Le organizzazioni sindacali partecipano alla contrattazione collettiva, tutelano gli interessi dei lavoratori e, nell'ambito della loro competenza, esercitano il diritto di informazione (e talvolta il diritto di consultazione come accade ad esempio in Portogallo e Grecia).
- Tuttavia ci sono delle eccezioni. In Germania, Spagna ed Olanda, questo ruolo è svolto dai consigli di fabbrica.
- Il diritto di informazione e di consultazione, negli Stati membri UE rientra nella competenza dei consigli di fabbrica o organi simili. Tuttavia esiste una netta differenza tra la vecchia UE a 15 e gli stati membri di recente adesione.
- Nei paesi PECO, i comitati di fabbrica non sono esistiti per molto tempo (fino agli inizi del 2000) e sono meno numerosi. Inoltre, il loro ruolo è meno significativo rispetto ai diritti delle organizzazioni sindacali.
- Nella vecchia Ue a 15, i comitati di fabbrica hanno maggiori diritti con una definizione più precisa nella legislazione.

Il sistema giuridico di informazione e consultazione nella vecchia UE a 15 [1]

The information and consultation system

	Employees' council	Trade union (TU) organisation	TU/ representatives selected in the absence of TUs	Employees' council + TU
Germany	x			
Austria	x			
Belgium	x			
Denmark	x			
Spain	x			
Finland	x			
France	x			
Greece	x			
Ireland		x		
Italy	x			
Luxembourg	x			
The Netherlands	x			
Portugal	x			
UK		x	x	
Sweden		x	x	

Il sistema giuridico di informazione e consultazione nella vecchia Ue a 15 (2)

- I comitati dei lavoratori sono presenti in 12 paesi su 15 della vecchia UE. Il Regno Unito e l'Irlanda non hanno comitati dei lavoratori. In questi due paesi, la rappresentanza dei lavoratori a livello aziendale dipende dall'esistenza di un sindacato o dalla creazione volontaria di un organo di rappresentanza dei lavoratori. In Svezia, il sindacato ha il monopolio della rappresentanza dei lavoratori. Non esiste nessun altro organo di questa natura.
- In 9 paesi su 12, i comitati d'impresa sono gli unici organi ad esercitare il diritto di informazione e consultazione.
- La Grecia e il Portogallo costituiscono un'eccezione, poiché questi diritti sono attribuiti ai sindacati e ai comitati d'impresa, come in Finlandia (i rappresentanti vengono scelti soltanto se è presente il sindacato).
- La situazione in Italia è alquanto specifica. Il diritto di informazione e consultazione spetta alle RSU. Si tratta di comitati (stabiliti nel 1993) costituiti da tutti i sindacati attivi in un'azienda. I 2/3 dei membri sono eletti dai lavoratori dell'azienda ed 1/3 designati dai sindacati.
- Va ricordato che in paesi dove i comitati aziendali sono gli unici detentori dei diritti sanciti dalla direttiva 2002/14/CE, il quadro giuridico agevola un uso più efficace delle procedure di informazione e di consultazione.

Il sistema giuridico dell'informazione e della consultazione nella vecchia UE a 15 (3)

- In Germania, Lussemburgo, Olanda e Austria, i comitati aziendali hanno il diritto di partecipare ai meccanismi di cogestione e di codecisione (in merito a questioni sociali, salariali, del personale e di condizioni di lavoro). Il Belgio ha una situazione simile ma rispetto ad un numero più limitato di questioni.
- Inoltre, la legislazione in questi paesi contiene disposizioni più dettagliate sull'informazione che il datore di lavoro deve trasmettere ai rappresentanti dei lavoratori. In alcuni casi, la legge determina anche il momento in cui l'informazione deve essere comunicata, con l'aggiunta di alcuni dettagli relativi:
 - alla rappresentatività delle organizzazioni sindacali (Germania, Belgio, ecc.),
 - Frequenza delle riunioni (Austria, Belgio, Danimarca, Spagna, ecc.),
 - Diritto alla formazione (Danimarca, Olanda, Lussemburgo),
 - Talvolta, i membri del comitato aziendale hanno la possibilità di essere assistiti da un esperto esterno, retribuito dall'impresa (Francia, Belgio, Olanda).

Il sistema giuridico di informazione e consultazione nei nuovi stati membri della UE (1)

The information and consultation system

	Employees' council	Trade union (TU) organisation	TU/ representatives selected in the absence of TUs	Employees' council + TU
Bulgaria		x		
Cyprus		x		
Slovakia				x
Slovenia				x
Estonia		x		
Hungary				x
Latvia		x		
Lithuania			x	
Malta			x	
Poland			x	
Czech Republic			x	
Romania			x	

Il sistema giuridico di informazione e consultazione nei nuovi stati membri della UE (2)

- Nella maggior parte degli stati membri della UE, i diritti di informazione e di consultazione sono attribuiti ai sindacati. In alcuni casi, il quadro giuridico consente di scegliere i rappresentanti dei lavoratori:
- Cipro è lo stato membro con un sistema di rappresentanza, di informazione e di consultazione dei lavoratori a base esclusivamente sindacale.
- Gli stati membri con una rappresentanza dei lavoratori di natura esclusivamente sindacale; la legge consente di scegliere i rappresentanti di tutti i lavoratori, anche quelli che non sono iscritti al sindacato: Estonia e Lettonia.
- Gli stati membri con lavoratori rappresentati dai sindacati nell'ambito delle procedure di informazione e consultazione; la legge stabilisce un altro sistema di rappresentanza nelle aziende non sindacalizzate: Bulgaria, Lituania, Malta e Romania.
- Gli stati membri con un sistema misto di rappresentanza- attraverso i comitati aziendali e le organizzazioni sindacali- per ogni impresa: Ungheria, Slovenia, Slovacchia e Repubblica Ceca (fino alla riforma del 2008)

Il sistema giuridico di informazione e consultazione nei nuovi stati membri della UE (3)

- La situazione è cambiata anche in Polonia. All'inizio, i sindacati avevano il diritto di designare i membri del comitato aziendale; questi ultimi venivano eletti soltanto nelle aziende dove non erano presenti i sindacati.
- Nel luglio del 2008, una sentenza della corte costituzionale polacca giudicò incostituzionale la designazione dei membri del comitato aziendale da parte dei sindacati, in quanto costituiva una violazione al diritto dei lavoratori a non iscriversi al sindacato. In base a questa sentenza, i membri del comitato aziendale vengono eletti dai lavoratori dell'azienda.

**Presentazioni dei partecipanti
sull'informazione e la consultazione
nei sistemi giuridici dei paesi di
appartenenza**

Quadro giuridico per l'informazione e la consultazione in ogni paese

- La formazione dei partecipanti rappresenta la caratteristica principale dei sistemi giuridici nazionali relativi all'informazione e la consultazione:
- come si è sviluppato il diritto di informazione e di consultazione,
- le procedure in essere, gli organi competenti,
- scadenze,
- punti di forza e di debolezza della normativa in vigore,
- lacune, applicazione effettiva,
- margine di miglioramento, ecc.
- Discutere la legislazione degli altri paesi europei, soprattutto dei vecchi paesi membri.

VII. I CAE in pratica

**Coordinamento e rapporti tra i vari
livelli di rappresentanza dei
lavoratori**

Coordinamento in seno al CAE

Coordinamento permanente

- Uno dei principali problemi del CAE riguarda l'assenza di un'attività continua.
- Essenzialmente, la maggior parte dei CAE sono caratterizzati da un'operatività che si limita alle riunioni preliminari e alle plenarie e dall'assenza di contatti tra i membri nel periodo di tempo che separa le riunioni.
- Ciò si spiega con diverse motivazioni:
 - mancanza di risorse che consentono ai membri CAE di rimanere in contatto
 - *IT*
 - *Telecomunicazioni*
 - Difficoltà nella comunicazione dovute alle barriere linguistiche
 - Membri non coinvolti nelle attività dei CAE
 - Ruolo limitato dei responsabili e del comitato ristretto
 - Impossibilità di stabilire un collegamento tra gli eventi a livello nazionale e le cause di natura transnazionale
 - Incapacità a cogliere l'efficienza del CAE

Requisito per il coordinamento

- Tutti i membri del CAE devono avere un elenco con i dati personali dei membri e dei supplenti:
- Nome e cognome,
- indirizzo, telefono, email,
- nome dell'azienda,
- sindacato di appartenenza,
- partecipazione agli organi del CAE.
- L'elenco dovrà essere aggiornato periodicamente, a seconda dei cambiamenti nella composizione dei CAE.

Strumenti di coordinamento

- Il primo passo per migliorare il coordinamento tra i membri CAE consiste nel fornire ai rappresentanti dei lavoratori nel CAE le risorse tecniche, materiali ed economiche necessarie per svolgere il loro ruolo.
- E necessario includere quanto segue:
 - accesso alle risorse informatiche,
 - accesso ai servizi di traduzione (interpretazione e traduzione),
 - risorse dedicate,
 - diritto dei membri CAE ad incontrare i lavoratori che essi rappresentano,
 - diritto di accesso ai siti produttivi europei del gruppo.
- I principi che regolano l'operato del CAE dovrebbero essere stabiliti in modo preciso. Documenti di vario tipo possono essere utili:
 - regolamenti interni,
 - Codice di procedura per svolgere azioni coordinate per affrontare una questione transnazionale,
 - procedura per l'uso dell'informazione (cosa fare, quale uso si dovrebbe fare dell'informazione e dei documenti ricevuti).

Punti di coordinamento: le riunioni del comitato ristretto (1)

- Spesso il CAE comprende un comitato ristretto preposto al coordinamento tra i membri del CAE, che si riunisce con maggiore frequenza rispetto al CAE stesso.
- Altri organi possono essere designati (gruppi di lavoro, comitati ad hoc, ecc..)
- Il comitato ristretto deve:
- Informare il CAE in anticipo su una riunione
- *Una bozza di ordine del giorno deve essere fornita per consentire ai membri CAE di integrarla con eventuali aggiunte*
- Stilare i verbali delle riunioni
- *Inserire le informazioni e i documenti ricevuti*
- Garantire la traduzione dei verbali nelle lingue utilizzate dai membri CAE
- Distribuire i verbali (con l'informazione e i documenti) ai membri CAE.

Punti di coordinamento: riunioni del comitato ristretto (2)

- Il comitato ristretto può stabilire degli obiettivi di lavoro condivisi.
- I compiti richiesti per conseguire questi obiettivi possono essere svolti direttamente dal comitato ristretto e dai gruppi di lavoro, dalle commissioni ad hoc o dagli esperti scelti dal comitato.
- In questi casi, il comitato ristretto deve informare i membri del CAE in merito a:
 - obiettivi
 - Azioni richieste
 - Risorse da utilizzare
 - Progresso delle attività
 - Lezioni apprese
- Queste informazioni devono essere comunicate regolarmente nella lingua parlata da ogni membro del CAE .

Risorse disponibili del comitato ristretto

- Per svolgere efficacemente i compiti relativi alla preparazione dei documenti e al coordinamento del CAE, il comitato ristretto deve disporre delle risorse tecniche, materiali e finanziarie necessarie.
- Il comitato ristretto deve disporre di quanto segue:
- risorse economiche dedicate allo svolgimento delle sue attività
- *Se richiesto, un assistente per garantire la corretta trasmissione delle informazioni del CAE*
- Un sistema efficiente di comunicazione per garantire il contatto tra e con i membri CAE durante tutto l'anno
- Capacità di visitare i vari stabilimenti del gruppo per parlare con i membri CAE
- Tutte le altre risorse richieste per svolgere i loro compiti.

Punti di coordinamento: ruolo del segretario del CAE

- Il segretario rappresenta tutto il CAE.
- Egli/ella è un membro effettivo del comitato ristretto.
- Indipendentemente dalla partecipazione alle riunioni del comitato ristretto, il segretario è uno degli interlocutori privilegiati nel dialogo con la direzione dell'impresa.
- Il segretario deve informare tutti i membri CAE sui contatti da mantenere con il management
- Poter presentare l'opinione del CAE nelle riunioni con il management
- “A posteriori,” il segretario dovranno informare il CAE sulle discussioni con il management, le conclusioni, i risultati, ...
- Prima di adottare qualsiasi soluzione o decisione, il segretario presenterà la proposta tradotta a tutti i membri del CAE
- Commenti saranno discussi e presi in esame nella presa di decisioni

Punti di coordinamento: ruolo del coordinatore della federazione sindacale europea

- Un coordinatore della federazione sindacale europea è un membro del comitato ristretto.
- In quanto parte del dialogo con il management, il coordinatore svolge un ruolo di coordinamento tra la direzione e il comitato ristretto
- E più in generale del CAE.
- Il coordinatore rilancia i rapporti tra il CAE e gli altri organi permanenti o temporanei del coordinamento sindacale.

Punti di coordinamento: prima della plenaria (1)

- Prima della plenaria, il comitato ristretto deve coordinarsi con tutti i membri CAE per l'approvazione dell'agenda.
- Il CAE deve farsi carico dell'agenda per evitare che quest'ultima venga decisa o adottata in via unilaterale dal management.
- Una bozza di agenda deve essere inviata ai membri del CAE per l'eventuale aggiunta di punti che si sommano a quelli proposti dal management.
- In pratica, il comitato ristretto deve adoperarsi affinché ci sia la massima condivisione del contenuto dell'accordo da parte dei membri CAE, in modo da avere il loro interesse ed evitare conflitti dovuto al mancato inserimento di questioni di loro pertinenza.
- Il poco tempo disponibile per la riunione dovrebbe essere gestito in modo ottimale per analizzare le problematiche di maggiore importanza per i rappresentanti dei lavoratori.

Punti di coordinamento: prima della plenaria (2)

- L'accesso alle informazioni è una condizione fondamentale per consentire al CAE di lavorare correttamente. Per questa ragione è necessario che i membri possano accedere alle informazioni e ai documenti per arrivare alla plenaria preparati.
- Il comitato ristretto deve rendere disponibili i documenti inviati dal management prima della plenaria e distribuirli ai membri CAE in tempo utile.
- Dopo essere stati tradotti
- Una volta distribuite le informazioni, il comitato ristretto può rimanere in contatto con i membri del CAE per rispondere ad eventuali quesiti o dubbi sulle informazioni e/o i documenti
- Per preparare le successive riunioni preliminari e plenarie

Punti di coordinamento: alle riunioni preliminari (1)

- Durante la riunione iniziale, i rappresentanti nazionali nel CAE dovranno presentare una relazione sulla situazione dell'impresa a livello nazionale.
- La relazione dovrebbe contenere:
 - Una panoramica degli stabilimenti o delle unità produttive nel paese
 - La dinamica degli indicatori economici, finanziari, sociali, ecc.. nel paese
 - Gli argomenti che sono oggetto di informazione e consultazione a livello nazionale/locale e che possono avere delle conseguenze transnazionali
 - Le relazioni dei rappresentanti di ciascun paese dovrebbero essere coerenti al fine di agevolare il confronto di alcuni elementi a livello nazionale.
- Il comitato ristretto può stabilire un quadro generale basato sui contributi forniti dai rappresentanti con le loro relazioni.
- –ma alcune difficoltà e differenze possono scaturire dalla diversità legislativa tra i paesi in merito all'informazione e alla consultazione

Punti di coordinamento: alla riunione preliminare (2)

- Lo scopo della riunione preliminare è di:
- analizzare i documenti forniti dal management,
- essere pronti per discutere con il management,
- rivedere i punti di vista espressi nell'ambito del CAE,
- stabilire un orientamento operativo comune da presentare alla plenaria,
- elaborare una soluzione comune —
- Il segretario e/o i membri del comitato ristretto devono garantire il corretto svolgimento della plenaria, stabilendo:
- la sequenza delle presentazioni dei rappresentanti dei lavoratori
- le domande da porre
- le informazioni che devono essere richieste
- le conclusioni
- ...

Punti di coordinamento: riunione iniziale e ruolo dell'esperto esterno

- Durante la riunione iniziale, un esperto CAE dovrebbe presentare una relazione sulla situazione economica, finanziaria e sociale e strategica
- In pratica, la relazione dovrebbe premettere di:
 - posizionare ciascuna unità del gruppo in base alla sua situazione economica, sociale e finanziaria,
 - raccogliere informazioni su tutto il gruppo, provenienti dall'esterno e dall'interno,
 - attribuire al gruppo una dimensione relativa confrontandolo con altre unità che operano nello stesso settore,
 - proporre esempi di buone pratiche rilevate in altre unità,
 - collegare le questioni inerenti all'azienda con questioni di più ampio respiro.
- Il supporto di un esperto esterno contribuisce ad aumentare l'efficienza del coordinamento all'interno del CAE, se il suo intervento:
 - permette a tutti i membri del CAE di ricevere delle informazioni di livello nazionale ed europeo,
 - consente di preparare le discussioni con la direzione basate su importanti documenti ed informazioni,
 - garantire la diffusione delle stesse informazioni tra i membri Cae e tra questi ultimi e la direzione.

Punti di coordinamento: durante la plenaria

- Durante la plenaria, i rappresentanti dei lavoratori devono poter parlare tra di loro senza la presenza della direzione.
- A tal fine, durante la riunione plenaria e in qualsiasi momento, il segretario del CAE può chiedere al management di interrompere la riunione per una ristretta tra i membri CAE.

Punti di coordinamento: dopo la plenaria

- La direzione deve farsi carico dei costi per la stesura e la traduzione del rapporto della plenaria.
- Il rapporto deve essere inviato ai membri del CAE.
- Se l'informazione e i documenti utilizzati come supporto durante la plenaria non sono stati inviati ai membri CAE prima della riunione, essi dovranno essere distribuiti subito dopo in formato elettronico.
- Il comitato ristretto deve garantire la traduzione e l'invio del rapporto della riunione preliminare ai membri CAE.

Punti di coordinamento: durante l'anno

- Il comitato ristretto ed ogni membro del CAE devono fare tutto il necessario per mantenere il contatto con altri membri del CAE durante tutto l'anno.
- Ogni membro CAE deve informare i membri del comitato ristretto sugli eventi di portata nazionale che potrebbero riguardare o scaturire dal livello transnazionale.
- Per garantire una comunicazione ed un'informazione regolare tra i membri CAE fra una riunione e l'altra, è necessario dotare il CAE di un sistema di comunicazione indipendente, munito delle risorse e degli strumenti opportuni:
 - accesso all'intranet dell'impresa,
 - accesso ad internet ,
 - accesso alla fotocopiatrice, scanner ed altre risorse per la produzione di documenti,
 - accesso agli apparecchi per la videoconferenza,
 - accesso alla linea fissa e alle chiamate internazionali,
 - accesso ai servizi di traduzione ed interpretazione per agevolare lo scambio di informazioni.

Coordinamento tra il CAE e gli organi di rappresentanza a livello nazionale

Coordinamento e relazioni insufficienti tra i vari livelli di rappresentanza dei lavoratori

- L'analisi delle pratiche di coordinamento tra i membri CAE e i rappresentanti nazionali/territoriali ha rivelato quanto segue:
- Comunicazione inadeguata tra i lavoratori e i loro rappresentanti sindacali a livello europeo, nazionale e territoriale e tra le stesse organizzazioni sindacali (la comunicazione è ancora più scarsa se i rappresentanti non sono sindacalizzati),
- Difficoltà nell'organizzare e coordinare i rappresentanti dei lavoratori a livello nazionale,
- La questione del coinvolgimento dei lavoratori. Spesso i lavoratori e i loro rappresentanti non si sentono coinvolti nelle attività del CAE, e questo per diversi motivi:
- *l'operato del CAE viene percepito come qualcosa di distante dalle mansioni quotidiane dei lavoratori*
- *I documenti devono essere tradotti per essere letti dai lavoratori*
- *Il CAE viene percepito come qualcosa di scarsa utilità per la mancanza di potere decisionale e di influenza.*

Situazione specifica dei rappresentanti CAE

- Di solito, la partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori dei paesi PECO nel CAE porta dei progressi poiché consente di:
 - ottenere un più alto livello di informazione,
 - anticipare i piani futuri del trasferimento dei siti produttivi e negoziare soluzioni alternative,
 - espandere il punto di vista dei rappresentanti dei paesi occidentali spiegando loro che anche i paesi orientali affrontano i rischi di delocalizzazione e di insicurezza del lavoro.
- Tuttavia i problemi che si pongono a livello di informazione e di consultazione in questi paesi sono particolarmente gravi per le ragioni seguenti:
 - debolezza delle organizzazioni sindacali
 - la situazione sociale ed economica delle imprese; che è spesso incerta,
 - l'incapacità delle imprese ad applicare delle norme e dei criteri economici e sociali di coesione.
 - Questi fattori rendono difficile il pieno esercizio dei diritti da parte dei rappresentanti dei lavoratori.

Sfide nel collegare il livello europeo con quello nazionale

- Eliminare le lacune nella comunicazione e creare una rete per collegare il livello europeo (CAE) con i rappresentanti territoriali e nazionali
- Si tratta di lacune che derivano dalle pratiche e dalle consuetudini legate alle relazioni industriali nei vari paesi, le diverse percezioni dei rappresentanti dei lavoratori, o ragioni pratiche, comprese le risorse disponibili ai rappresentanti dei lavoratori o la lingua utilizzata nella comunicazione.
- Definire il principio di “transnazionalità”
- Sebbene spieghi le competenze del CAE in materia di informazione e consultazione, questo principio è spesso oggetto di discussioni complicate, anche in caso di decisioni che apparentemente appartengono ad un paese ma che in realtà hanno delle implicazioni strategiche che vanno al di là dei confini nazionali.
- Superare gli antagonismi e i conflitti di interesse tra il livello europeo CAE e l’informazione e la consultazione a livello nazionale o territoriale
- Differenze di posizione tra i rappresentanti dei lavoratori a livello europeo e nazionale possono insorgere rispetto a questioni che hanno delle conseguenze transnazionali (chiusura o delocalizzazione dei siti produttivi, ecc.).
- L’esigenza di designare degli organi di rappresentanza dei lavoratori nei paesi PECO per migliorare l’informazione e la consultazione

Partecipanti nella procedura di coordinamento e loro relazioni

- CAE
- Totale dell'organico
- Organizzazioni sindacali nazionali
- Federazioni sindacali europee
- Organi di rappresentanza dei lavoratori a livello nazionale e territoriale (eccetto i sindacati)
- Comitati di dialogo sociale settoriale
- Altri CAE

Il ruolo del CAE come organo di coordinamento sindacale transnazionale

- In virtù dei suoi diritti, il CAE può esprimere un parere generale sulle questioni strategiche dell'impresa.
- Il CAE è in grado di accedere all'informazione strategica proveniente dagli organi decisionali dell'azienda e di anticipare le decisioni che devono essere prese accompagnate dalla motivazione.
- Il collegamento del CAE con diversi livelli di rappresentanza nazionale permette di ribattere sulla pertinenza della ristrutturazione nelle varie aree.
- A tal fine, le risorse di tutti i paesi dovrebbero essere coinvolte: esperti indipendenti in Francia, codecisione in Germania, Lussemburgo, Austria, esperti sindacali, ecc.
 - Sviluppare strumenti di informazione per consentire la definizione dei seguenti materiali
 - Piani a medio termine
 - Schede informative su argomenti specifici relativi alle acquisizioni, rilevamenti e ristrutturazioni
 - Informazioni sugli investimenti del gruppo in risorse, ricerca e sviluppo e formazione
 - welfare / informazione sulle prestazioni sociali

Coordinamento tra CAE e organi di rappresentanza a livello nazionale/locale

- I membri CAE rappresentano gli interessi di tutti i lavoratori di un paese
- Per questa ragione tutti i lavoratori di un paese devono essere informati, attraverso gli organi di rappresentanza nazionali e territoriali, sul lavoro del CAE
- *In assenza di un organo di rappresentanza territoriale o nazionale, l'informazione deve essere resa disponibile a tutti i lavoratori*
- Il coordinamento tra i membri del CAE e gli organi di rappresentanza nazionale e territoriale deve avvenire in diversi momenti:
- Prima delle riunioni del CAE e del comitato ristretto
- Dopo le riunioni del CAE e del comitato ristretto
- Durante tutto l'anno
- La *conditio sine qua non* per un coordinamento efficace è la conoscenza da parte degli organi di rappresentanza nazionale e territoriale dei nomi dei rappresentanti nazionali nel CAE, il loro indirizzo e l'email.

Coordinamento prima delle riunioni del CAE

- Prima della plenaria del CAE, tutti i membri devono essere in grado di (ed avere i mezzi per) contattare i rappresentanti dei lavoratori a livello locale e nazionale per:
 - conoscere la situazione del sito produttivo
 - *che è utile per stilare il rapporto da presentare alla riunione preliminare*
- Rivedere gli argomenti di interesse per i lavoratori del paese
- Fornire loro una bozza dell'ordine del giorno del CAE
- *E possibilmente i documenti di lavoro stilati e ricevuti*
- I membri degli organi di rappresentanza nazionale dovrebbero essere in grado di presentare delle proposte e dei commenti rispetto alla bozza di ordine del giorno del CAE e al contenuto dei documenti di lavoro.
- Questo coordinamento comporta l'attribuzione di risorse materiali e tecniche ai membri del CAE:
 - *per visitare i vari siti produttivi.*

Coordinamento dopo le riunioni del CAE

- Tutti i membri del CAE devono comunicare agli organi di rappresentanza nazionale e territoriale le informazioni ricevute durante le plenarie del CAE, i piani presentati dal management, le decisioni assunte e le soluzioni adottate, ecc.
- I membri degli organi di rappresentanza nazionale e territoriale devono avere accesso alle relazioni scritte (in allegato) prodotte durante le plenarie del CAE nelle loro lingue.
- I metodi di diffusione delle informazioni possono variare:
 - Riunioni dedicate
 - Relazioni affisse in bacheca
 - Informazioni pubblicate nell'Intranet
- Partecipazione dei membri del CAE alle riunioni degli organi nazionali e territoriali per discutere dei rapporti inviati e dello svolgimento delle riunioni del CAE.
- Il principio della disseminazione delle informazioni è stato riconosciuto dalla nuova direttiva 2009/38/CE, all'articolo 10.2: “. . . _i membri del comitato aziendale europeo informano i rappresentanti dei lavoratori degli stabilimenti delle imprese di un gruppo di imprese di dimensioni comunitarie o, in assenza di rappresentanti, l'insieme dei lavoratori, riguardo alla sostanza e ai risultati della procedura per l'informazione e la consultazione attuata a norma della presente direttiva.”

Coordinamento permanente

- Per garantire l'efficacia dell'operato del CAE e il coinvolgimento dei lavoratori nelle sue attività, è necessario mantenere un contatto permanente tra i rappresentanti nazionali nel CAE e gli organi di rappresentanza.
- I rappresentanti territoriali nazionali dovrebbero informare i rappresentanti del CAE in merito a:
 - eventi di rilievo riguardanti gli stabilimenti,
 - l'avvio e lo sviluppo di progetti europei a livello nazionale e locale,
 - qualsiasi altra circostanza avente un possibile impatto transnazionale.
- Allo stesso tempo, i rappresentanti del CAE dovrebbero informare i rappresentanti territoriali e nazionali in merito a:
 - cambiamenti all'interno dell'impresa che lasciano presagire delle conseguenze a livello territoriale,
 - progetti europei che possono avere un impatto nazionale o locale
- Procedure specifiche di coordinamento dovrebbero essere attuate in caso di ristrutturazione.

Rapporti tra il livello nazionale e il livello europeo ai sensi del quadro giuridico

- Ai sensi dell'articolo 12 della direttiva 2009/38/CE:
- “L'informazione e la consultazione del comitato aziendale europeo sono coordinate con quelle degli organi nazionali di rappresentanza dei lavoratori, nel rispetto delle competenze e degli ambiti di intervento di ciascuno e dei principi di cui all'articolo 1, paragrafo 3.”
- “Le modalità di articolazione tra l'informazione e la consultazione del comitato aziendale europeo e quella degli organi nazionali di rappresentanza dei lavoratori sono stabilite mediante l'accordo previsto dall'articolo 6. Tale accordo fa salve le disposizioni del diritto e/o della prassi nazionale in materia di informazione e consultazione dei lavoratori.”
- “Gli Stati membri dispongono che, qualora tali modalità non siano definite mediante accordo, il processo di informazione e consultazione avvenga nel comitato aziendale europeo e negli organi nazionali di rappresentanza dei lavoratori, laddove si prospettino decisioni in grado di determinare modifiche importanti dell'organizzazione del lavoro o dei contratti di lavoro.”
 - Che si riferisce in modo particolare alle ristrutturazioni

Coordinamento tra il CAE e le organizzazioni sindacali

- I membri CAE rappresentano tutti i lavoratori di un paese, indipendentemente dalla loro appartenenza sindacale.
- Va fatta una distinzione tra il processo di diffusione dell'informazione, che riguarda tutti i lavoratori e tutte le organizzazioni sindacali e l'affiliazione politica dei membri CAE legata all'iscrizione ad un sindacato

Il ruolo delle organizzazioni sindacali nel negoziare gli accordi istitutivi del CAE

- La nuova direttiva 2009/38/CE ha introdotto delle modifiche relative al ruolo delle organizzazioni sindacali nel dialogo sociale transnazionale.
- In questo modo, la direttiva determina che:
- “Va riconosciuto il ruolo che le organizzazioni sindacali riconosciute possono svolgere nella negoziazione o rinegoziazione degli accordi istitutivi dei comitati aziendali europei a sostegno dei rappresentanti dei lavoratori che ne esprimano l’esigenza.”
- “Le competenti organizzazioni sindacali e dei datori di lavoro riconosciute come parti sociali a livello europeo sono informate dell’avvio dei negoziati in modo da consentire loro di seguire l’istituzione di nuovi comitati aziendali europei e promuovere le buone prassi.”
- “Le competenti organizzazioni sindacali e dei datori di lavoro riconosciute a livello europeo sono le organizzazioni delle parti sociali che sono consultate dalla Commissione ai sensi dell’articolo 138 del trattato. L’elenco di tali organizzazioni è aggiornato e pubblicato dalla Commissione.”

Organizzazioni sindacali nazionali e CAE (1)

- La globalizzazione crescente dell'economia e l'incremento del numero dei CAE impone il ricorso a strumenti per monitorare la situazione, fornire una consulenza e un sostegno ai CAE a livello europeo e nazionale.
- Essenzialmente, i membri del CAE, soprattutto i paesi di recente adesione alla UE, sono spesso confrontati a problemi per i quali non si sentono abbastanza preparati.
- La formazione nel CAE e il supporto di un esperto esterno consentono di affrontare tale aspetto, ma questi due strumenti si possono rivelare insufficienti e determinare l'esigenza di un sostegno da parte delle organizzazioni sindacali

Organizzazioni sindacali nazionali e CAE (2)

- Questioni specifiche ai CAE vengono riprese in diversi modi dalle organizzazioni sindacali:
- Viene istituita una rete di coordinatori; essi agiscono come interlocutori autorevoli per i membri CAE nelle discussioni in caso di problemi o questioni
- Viene stabilita una banca dati; i dati possono essere utilizzati per attuare delle reti strutturate di sostegno e di scambio di informazioni-
- Vengono stabilite strutture speciali, subordinate ai CAE,
- La formazione viene erogata su aspetti internazionali, funzioni, competenze, attività, ecc. dei CAE
- Inoltre, uno degli elementi che crea confusione nel lavoro dei membri del CAE è la diversa posizione politica delle varie organizzazioni sindacali
- Per evitare tutto questo, senza limitare la libertà di nessuno, meccanismi di coordinamento tra i sindacati dovrebbero essere attuati nel CAE in merito alle operazioni, i diritti e i doveri e il coordinamento.

Contatti tra i CAE ed altri organi

- Una delle modalità operative del CAE consiste nello scambio di
Attraverso le federazioni sindacali europee
 - Nella formazione comune
 - Attraverso la pubblicazione di annunci
 - esperienze e di buone pratiche con altri CAE
- I CAE possono mantenere un contatto con i comitati di dialogo sociale settoriale e i meccanismi di scambio di informazioni non confidenziali.

VIII. Panoramica della Direttiva

Nuove aspettative

Principali ambiti nei quali l'attuazione della direttiva CAE deve essere migliorata [1]

- Un'attuazione più efficiente delle disposizioni della Direttiva e una migliore applicazione dei principali regolamenti attraverso norme più specifiche e vincolanti.
- Sanzioni e meccanismi più severi per il rispetto della legge, in caso di mancata informazione e consultazione nelle ristrutturazioni o quando il management ostacola la creazione o il buon funzionamento del CAE. Prevedere la possibilità di utilizzare un'ingiunzione del tribunale e una sospensione temporanea della decisione della direzione.
- Rimozione delle lacune e dei vuoti nella direttiva quando le negoziazioni non portano ad un accordo e le prescrizioni accessorie contenute nella direttiva devono essere applicate.
- Abbreviare i tempi delle negoziazioni per l'istituzione del CAE (attualmente di tre anni).
- Migliorare la definizione di “questioni transnazionali” - se la decisione della direzione ha una natura transnazionale è spesso fonte di conflitto e impedisce il buon funzionamento del CAE.

Ambiti principali nei quali l'attuazione della direttiva deve essere migliorata [2]

- E' necessario dettagliare le condizioni in base alle quali le informazioni sono definite confidenziali e quindi non accessibili.
- Dovrebbe essere previsto l'obbligo di organizzare almeno due riunioni plenarie del CAE all'anno.
- I CAE dovrebbero avere il diritto di ottenere il sostegno di un esperto esterno in caso di ristrutturazione e per preparare la consultazione
- Il CAE dovrebbe svolgere un ruolo più incisivo nella fase di pianificazione dei cambiamenti, prima che la ristrutturazione diventi una necessità.
- Un ruolo più importante dei CAE nella negoziazione dei due accordi principali a livello europeo:
 - accordi siglati alla conclusione della consultazione su questioni specifiche per gestire il cambiamento e le ristrutturazioni,
 - Accordi aziendali transnazionali (TCA) che coprono una serie di relazioni industriali e di questioni del lavoro.

Ambiti principali nei quali l'attuazione della direttiva deve essere migliorata [3]

- La direttiva dovrebbe contenere delle norme sul ruolo degli stakeholder, comprese le federazioni sindacali europee, nonché condizioni ed obblighi relativi all'informazione interna e al recepimento.
- La direttiva dovrebbe essere estesa ad un numero maggiore di imprese abbassando la soglia per l'istituzione del CAE
- Gli accordi volontari ai sensi dell'articolo 13 dovrebbero essere rinegoziati.

IX. Les conseguenze della Brexit per i comitati aziendali europei

Articolo 50 del Trattato dell'Unione europea (TUE)

- Sul piano legislativo, il referendum del 23 giugno 2016 non è giuridicamente vincolante.
- L'articolo 50 del Trattato sull'Unione europea (TUE) stabilisce le procedure che gli Stati membri devono applicare per uscire dall'UE.
- L'articolo 50 impone allo Stato membro la notifica dell'intenzione di uscire dall'UE e obbliga quest'ultima a negoziare l'accordo di ritiro. Il voto del Regno Unito non costituisce una notifica ufficiale.
- Il governo del Regno Unito deve decidere quando presenterà la notifica ufficiale alla UE. Probabilmente ciò accadrà tra la fine del 2016 e gli inizi del 2017.
- La notifica darà inizio alla procedura ufficiale di ritiro dall'UE che concede due anni per negoziare le condizioni di uscita. Infine, il Parlamento deve approvare i diritti negoziati con la UE nell'ambito della procedura di ritiro.

Scenari della Brexit — l'opzione norvegese

- Dopo i referendum del 1972 e del 1994, la Norvegia non entrò nella UE.
- Tuttavia, come l'Islanda e il Lichtenstein, è pienamente integrata nel mercato comune in virtù dell'accordo sullo Spazio economico europeo (SEE).
- In pratica, questo significa che la Norvegia recepisce quasi tutte le direttive europee nel suo sistema giuridico (ma non essendo membro dell'UE, non esercita nessuna influenza sulla legislazione).
- Per questa ragione la direttiva si applica ai CAE attivi in Norvegia.
- Se il Regno Unito entra nello SEE, la legislazione sui CAE rimarrà in vigore.

Scenari della Brexit — l'opzione Svizzera

- La Svizzera decise di non entrare nello Spazio economico europeo con il referendum del 1992. Tuttavia, per beneficiare del mercato comune, nel 1999 e nel 2004 sono stati siglati accordi bilaterali tra la Svizzera e l'UE. Ai sensi di questi accordi, alcuni elementi della legislazione UE sono stati recepiti nel sistema giuridico svizzero.
- Considerando la divergenza di interessi tra Berna e Bruxelles in ciascuno di questi accordi, l'Unione Europea chiese di fonderli in un unico pacchetto mediante la cosiddetta “clausola ghigliottina” che, alla stregua di una ghigliottina, prevede l'annullamento di tutti gli accordi se una delle parti decide di porre fine ad uno di essi.
- La Direttiva CAE non si applica in Svizzera poiché non ha ottenuto la maggioranza in Parlamento nel giugno del 2012.
- Se dopo la Brexit, il Regno Unito conclude accordi bilaterali, sulla falsariga della Svizzera, la legislazione UK sui CAE potrà essere abrogata.

Mandati dei membri CAE del Regno Unito dopo la Brexit

- Prima del 15 dicembre 1999, il Regno Unito non aveva nessuna legislazione sui CAE.
- Tuttavia, all'epoca, molte grandi aziende del Regno Unito crearono un CAE sotto la giurisdizione belga, tedesca o francese. I lavoratori del Regno Unito vennero anch'essi inclusi nei CAE operanti nell'UE.
- Per questi membri, l'uscita del Regno Unito dall'UE non comporta la perdita del mandato CAE.
- La situazione è diversa per i CAE stabiliti sotto la legislazione del Regno Unito.
- Per questi CAE, non esiste nessuna certezza sull'applicazione degli accordi (e sul mantenimento del mandato dei membri) o se sarà necessaria una rinegoziazione.

X. Accordi d'impresa transnazionali (TCA)

in pratica:

Cos'è un TCA?

Definizione di TCA

Gli accordi di impresa transnazionali (TCA), abbracciano il territorio di diversi Stati e vengono conclusi volontariamente tra la direzione di una multinazionale e i rappresentanti dei lavoratori.

Alcuni TCA si applicano anche ai fornitori.

Vantaggi dei TCA

I TCA forniscono ai lavoratori e ai loro rappresentanti la possibilità di:

- sviluppare le relazioni industriali transnazionali in modo spontaneo e dal basso;
- coordinare l'azione sindacale a livello transnazionale;
- stabilire delle norme comuni minime in tutte le filiali e i fornitori delle multinazionali;
- impedire e/o lottare contro le forme di dumping sociale;
- ottenere delle ristrutturazioni responsabili sul piano sociale.

Due forme di TCA

L'elemento cardine dei TCA è la loro natura bilaterale, che differisce profondamente dai codici di condotta unilaterali (buone pratiche, la responsabilità sociale delle imprese- RSI), generalmente preferiti dalle multinazionali. I TCA possono essere sotto due forme distinte:

- *Europei* (accordi quadro europei, EFA) se sottoscritti dal CAE e/o dalle federazioni sindacali europee e aventi un ambito di applicazione europeo;
- *Internazionali* (accordi quadro internazionali, IFA), se sottoscritti dalle organizzazioni sindacali mondiali e con un ambito di applicazione globale.

Un'altra classificazione dei TCA

Un ulteriore classificazione dei TCA è la seguente:

- procedurali quando i TCA stabiliscono dei principi procedurali;
- sostanziali quando i TCA stabiliscono delle norme di gestione mediante clausole concrete e vincolanti.

Importanza dei TCA

I TCA sono sempre più considerati uno strumento importante ed innovativo per le relazioni industriali a livello transnazionale.

Questa nuova pratica sociale rispecchia la presenza di multinazionali come attori chiave nel contesto economico mondiale.

Questo tiene conto del fatto che il numero e l'influenza delle multinazionali è senza precedenti e porta ad un "gap di governance" tra l'economia mondiale e le norme in materia sociale.

I TCA in cifre [1]

Il primo testo sui TCA dal titolo “Common Point of View” è stato firmato nel 1998 tra la Federazione internazionale dei lavoratori dell’agroalimentare (UITA) e la multinazionale francese BSN (che dal 1994 opera come gruppo Danone).

Questo accordo conteneva delle risoluzioni in quattro aree: formazione dei lavoratori, diritti dei sindacati all’informazione sull’azienda, parità di trattamento tra uomini e donne e rispetto delle convenzioni ILO.

I TCA in numeri [2]

Alla fine del 2013, erano presenti 267 TCA, suddivisi più o meno equamente tra accordi quadro internazionali e accordi quadro europei (IFA—140) (EFA - 127).* Le negoziazioni sul primo TCA risalgono agli anni '80 (il primo: Danone). Una percentuale considerevole di TCA è stata sottoscritta dopo il 2000, e la maggior parte dopo il 2003.

I TCA si applicano a oltre 10 milioni di lavoratori in tutto il mondo.

La maggior parte delle multinazionali firmatarie hanno la casa madre nell'Europa continentale (soprattutto Germania e Francia). Provengono dai settori più internazionalizzati (chimica, metalmeccanica, telecomunicazioni, banca ecc..). Alcuni accordi quadro internazionali sono cofirmati dai comitati aziendali europei (CAE), che svolgono un ruolo di monitoraggio in molti accordi globali.

* Gli accordi costitutivi dei CAE (più di 1300) sono esclusi da questo elenco.

TCA in cifre [3]

La maggior parte degli accordi quadro europei sono firmati dai CAE (92 su 127); 63 sono firmati soltanto da CAE. In particolare le multinazionali tedesche tendono a negoziare con i CAE.

16 accordi quadro europei sono firmati dalle federazioni sindacali europee e quasi esclusivamente con le multinazionali francesi. Il loro numero è in crescita dal 2006.

Dal 2011, si osserva un relativo rallentamento della dinamica degli accordi quadro europei, in particolare quelli che riguardano le ristrutturazioni.

Il modello del dialogo sociale europeo come strumento di monitoraggio della RSI

I TCA di prima generazione (anni '90) riguardavano in modo particolare i diritti sociali di base negli ambiti controllati dalle imprese (incluso a volte le attività dei terzisti):

- l'ambizione delle parti firmatarie di questi TCA era di garantire il rispetto delle convenzioni fondamentali dell'ILO nelle regioni "senza legge",
- questi accordi hanno consentito di formalizzare un vasto ambito di responsabilità dell'impresa (per includere le filiali, le joint venture, le ditte subappaltatrici e i principali fornitori),
- in virtù di questi criteri, i TCA possono essere considerati strumenti di RSI.

I TCA di seconda generazione (dal 2003) sono direttamente riconducibili alla tematica dello sviluppo sostenibile delle imprese ed includono delle clausole relative all'ambiente e all'operatività dell'impresa. Spesso questi accordi vengono chiamati "accordi di RSI/CSR".

I TCA come strumento per rendere operativo il principio europeo di RSI

Oltre il 90% dei TCA sono stati firmati in imprese che hanno casa madre in Europa.

In un certo modo, i TCA sono uno strumento per promuovere il modello sociale europeo.

Questo orientamento nelle negoziazioni dei TCA, favorevole ad un processo di globalizzazione più sociale, era preferito all'inizio dalle federazioni sindacali internazionali.

Si trattava di una scelta deliberata che portava alla definizione di uno schema unilaterale di obblighi per il management, particolarmente diffuso negli anni 80 e 90, come i codici di condotta o l'impegno ad applicare i principi etici.

I TCA come uno strumento di legittimazione delle organizzazioni sindacali

I TCA sono uno strumento che consente di associare le organizzazioni sindacali nella sfera degli accordi di RSI. Con lo stesso criterio, i TCA contribuiscono a legittimare le organizzazioni sindacali internazionali.

Recentemente, è emersa la questione dei TCA di terza generazione, che dovrebbero essere di natura multilaterale (multi-stakeholder, tra imprese, sindacati e ONG); le federazioni sindacali internazionali analizzano questi accordi con estrema prudenza poiché i TCA dovrebbe andare a beneficio dei lavoratori e non delle PR esterne.

I TCA conclusi a livello europeo (accordi quadro europei) possono costituire uno strumento importante per livellare le norme del lavoro e della manodopera impiegata in diversi paesi UE.

La posizione della CES [1]

- I TCA hanno un effetto positivo sul dialogo sociale:
- possono promuovere l'armonizzazione verso l'alto delle condizioni di lavoro nelle imprese transnazionali presenti in diversi paesi;
- possono offrire dei percorsi innovativi per anticipare il cambiamento nelle imprese transnazionali,
- nei processi di ristrutturazione transfrontaliera, essi costituiscono uno strumento per costruire una maggiore solidarietà transnazionale;
- possono sostenere ed ampliare il dialogo sociale nei paesi dove le relazioni industriali sono poco sviluppate.

La posizione della CES [2]

La CES ritiene che:

- Le federazioni sindacali europee dovrebbero guidare le trattative ed essere gli interlocutori legittimati a firmare i TCA (EFA), in stretta cooperazione con i sindacati nazionali di riferimento, dopo aver ottenuto il mandato necessario e seguito dell'iter negoziale (vedi slide 29),
- I comitati aziendali europei ed altri attori (come i consigli sindacali interregionali-IRTUC) possono valutare la necessità/opportunità di un accordo transnazionale, avviare la procedura e/o preparare il terreno per le trattative, contribuire a garantire la trasparenza e la disseminazione delle informazioni sugli accordi ai lavoratori interessati. Va ricordato, tuttavia, che i CAE non ha un mandato per la negoziazione.
- Le procedure in merito non sono state adottate da tutte le federazioni sindacali europee. La CES intende cooperare con le federazioni sindacali europee per incoraggiare l'adozione e la diffusione di procedure adeguate alle negoziazioni con le imprese transnazionali per garantire la creazione di un insieme di norme coerenti.

La posizione della CES [3]

- Pur preservando l'autonomia delle parti sociali nello stabilire le regole del gioco, dobbiamo essere consapevoli che alcuni aspetti giuridici delle negoziazioni transnazionali possono essere rafforzati mediante un quadro opzionale di norme e di raccomandazioni.
- Il quadro opzionale dovrebbe indicare la modalità di risoluzione di contenziosi e vertenze sui TCA e delle controversie legate all'interpretazione del quadro opzionale.
- Un quadro opzionale sarà di ausilio per la Commissione europea e le parti sociali nel migliorare la banca dati sui TCA attraverso una migliore definizione degli accordi in base al loro ambito di applicazione, delle forme, impegni, procedure ed effetti, come pure per stabilire una procedura europea per la registrazione degli accordi.

La posizione di IndustriAll

I TCA richiedono:

- una chiara gerarchia degli accordi e delle norme,
- una procedura di attuazione chiara per agevolare il recepimento degli accordi di livello europeo nei sistemi e nelle tradizioni nazionali,
- Una forma chiara (ambito, data, firme, ecc..) dell'accordo,
- Lo status chiaro delle parti firmatarie (imprese e federazioni sindacali europee o loro rappresentanti in possesso del mandato) - i sindacati sono gli unici interlocutori nella negoziazione dei TCA. Sono gli unici a poter fornire un mandato chiaro in Europa per le negoziazioni che coinvolgono tutte le parti.
- Il livello nazionale dovrebbe essere rappresentato attraverso i principali attori a livello europeo,
- in caso di controversia, si dovrebbe avviare un dibattito sul processo di mediazione a livello europeo e, in caso di fallimento, si dovrebbe ricorrere alla struttura del Tribunale europeo del lavoro.

La posizione di BusinessEurope

- Non è necessaria una politica UE sugli accordi aziendali transnazionali. Secondo BusinessEurope, una possibile iniziativa da parte della Commissione sarebbe sproporzionata.
- Poiché i TCA sono applicati a livello aziendale, presentano grandi differenze tra di loro poiché devono essere adeguati alle esigenze specifiche e ai sistemi nazionali delle relazioni industriali nei quali opera l'impresa. Per questa ragione, è meglio sviluppare degli accordi su misura piuttosto che in base a norme europee.

XI. I TCA in azione:
aspetti fondamentali dei TCA

Sfide e ostacoli nella definizione dei TCA

- assenza di norme procedurali (che comporta la complessità e il ritardo nell'avvio delle trattative legate al contenuto);
- mancanza di una capacità chiara e/o legittimità delle parti firmatarie;
- mancanza di coerenza nell'attuazione dei TCA tra i paesi e le filiali derivante dall'assenza di norme e di pratiche relative agli effetti e all'applicazione di questi accordi;
- rischi associati alle incertezze sugli effetti giuridici dei TCA e sull'applicazione delle norme di diritto internazionale per le controversie;
- scontento da parte dei dirigenti e dei rappresentanti dei lavoratori della base rispetto all'imposizione di misure decise dall'alto.

Incertezza dello stato giuridico dei TCA

La contrattazione collettiva transnazionale si è sviluppata in assenza di un quadro giuridico specifico. I TCA sono basati su trattative autonome e volontarie tra le parti sociali. Sono stilati e attuati autonomamente.

Il problema principale dei TCA volontari e non vincolanti riguarda l'efficacia e l'applicazione omogenea in tutte le filiali presenti nei vari paesi.

I testi tendono a riflettere i modelli e le pratiche dei paesi dove ha sede la casa madre (il cosiddetto “effetto del paese di origine”).

In assenza di norme precise per stabilire lo status giuridico di questi testi e il coordinamento gerarchico tra attori e livelli diversi, appare scontato che l'attuazione di questi accordi deve essere affidata agli attori locali o attraverso meccanismi territoriali o nazionali.

Legittimità della delegazione trattante

Un mandato trasparente rappresenta fattore di democrazia e di efficienza.

La legittimità comporta l'istituzione di meccanismi di informazione e consultazione e di conferimento del mandato per permettere ai rappresentanti dei lavoratori di negoziare e firmare un accordo che sarà vincolante per i lavoratori della multinazionale.

Le parti coinvolte nelle trattative sulla piattaforma nazionale dovrebbero partecipare fin dall'inizio alla negoziazione e alla conclusione di un TCA.

Se l'accordo è teso a produrre degli effetti giuridici, la capacità della delegazione trattante deve essere legittimata da un mandato preciso a negoziare per conto dei lavoratori e delle imprese interessate.

Parti nel TCA [1]

Da parte datoriale, la delegazione trattante comprende:

- filiali: direttori di filiale responsabili risorse umane;
- Il gruppo: direzione centrale, responsabili delle risorse umane, dipartimento acquisti, dipartimento legale, direttori di filiale, ecc.;

Da parte sindacale, la delegazione trattante comprende i rappresentanti delle seguenti organizzazioni e organi:

- federazioni sindacali internazionali;
- organizzazioni sindacali nazionali;
- federazioni europee;
- il CAE;
- comitati di gruppo a livello mondiale;

Parti del TCA [2]—Federazioni sindacali europee

- EAEA, European Arts and Entertainment Alliance: <http://www.iaea-globalunion.org/eaee>
- EURO COP, European Confederation of Police: <http://www.eurocop.org>
- EFBWW/FETBB, European Federation of Building and Woodworkers: <http://www.efbww.org>
- EFFAT, European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Unions: <http://www.effat.eu/public/>
- EFJ/FEJ, European Federation of Journalists: <http://www.ifj.org/en>
- IndustriAll, European Federation for Industry and Manufacturing Workers: <http://www.industriall-europe.eu/>
- EPSU, European Federation of Public Service Unions: <http://www.epsu.org/>
- ETF, European Transport Workers' Federation: <http://www.itfglobal.org/ETF/>
- ETUCE/CSEE, European Trade Union Committee for Education: http://etuce.homestead.com/ETUCE_en.html
- UNI-EUROPA, European Trade Union Federation for Services and Communication: <http://www.uniglobalunion.org/regions/uni-europa/news>

Trasparenza dei TCA

Le parti firmatarie dei TCA dovrebbero garantire la chiarezza dei contenuti, gli obiettivi e le conseguenze del TCA (in particolare l'individuazione di coloro che saranno interessati da questi fattori).

Se vengono rispettati questi requisiti, il passo successivo è la diffusione concreta dei TCA.

L'informazione deve essere fornita a tutti i livelli dell'impresa transnazionale.

Attuazione e maggiore certezza giuridica rispetto agli effetti dei TCA

I TCA costituiscono delle soluzioni volontarie e non producono degli effetti giuridici immediati in tutte le unità produttive alle quali sono rivolti.

Non esiste nessun obbligo specifico ad attuare il TCA a livello locale, fatto salvo il coordinamento interno tra i vari livelli di management e i rappresentanti dei lavoratori. Questo aspetto costituisce il principale punto di debolezza della contrattazione collettiva transnazionale.

I TCA che hanno il carattere di accordo quadro devono essere applicati attraverso gli accordi aziendali al fine di essere vincolanti

Inoltre, il valore dei TCA non è sempre immediato e scontato, come le strutture del CAE. Un requisito per il successo di questi accordi è un coinvolgimento autentico e profondo di tutti gli attori. .

XII. Le aspettative dei TCA:
lavoro di gruppo

Le aspettative dei TCA

- In base alla propria esperienza, indicare le aspettative rispetto al contenuto di un accordo aziendale transnazionale (TCA).
- Gruppi di lavoro su una bozza di TCA

XIII. Negoziations per il TCA:
linee guida per la negoziazione di un
accordo quadro europeo

Quando si inizia a lavorare su un TCA in un'azienda

Utilizzare la conoscenza di chi ha già partecipato a questo genere di trattativa (i manager, i rappresentanti CAE, i rappresentanti delle federazioni sindacali); essi possono condividere la loro esperienza relativa a:

- l'eventuale contenuto del TCA,
- le norme per la composizione dell'organo di monitoraggio dell'iter negoziale,
- dettagli utili per lo svolgimento delle trattative del TCA.

Linee guida: clausola di adesione

Le parti sociali devono esprimere la loro volontà di utilizzare un quadro giuridico opzionale, ove stabilito dalla legislazione UE.

La clausola iniziale di un TCA deve specificare questa scelta nonché la possibilità per le parti firmatarie di accedere alla procedura di mediazione.

Linee guida: la negoziazione del TCA e le parti firmatarie

I TCA dovrebbero essere negoziati e sottoscritti dalle federazioni sindacali europee.

I CAE e i rappresentanti sindacali nazionali dovrebbero essere pienamente coinvolte nelle trattative.

La preferenza data alle federazioni sindacali europee è giustificata dal fatto che esse possono garantire un mandato democratico conferito dai sindacati nazionali e rappresentano i sindacati nazionali riconosciuti.

Su fronte datoriale, il rappresentante legale della casa madre della multinazionale dovrebbe firmare l'accordo a nome delle imprese del gruppo.

Linee guida: Esplicitazione del mandato

L'esplicitazione del mandato da parte dei lavoratori è un elemento essenziale per legittimare il carattere collettivo dell'accordo e per garantire la rappresentanza di tutti gli interessi collettivi..

Tuttavia, le norme per la gestione del mandato- voto a maggioranza, rappresentanza intersettoriale, omogeneità delle regole tra i vari settori, potere di veto- dovrebbero essere affidate all'autoregolamentazione dei sindacati.

Linee guida: ambito di applicazione dei TCA e modifiche nell'assetto della multinazionale

Il TCA dovrebbe indicare chiaramente l'ambito di applicazione e stabilire se l'esigibilità dell'accordo è estesa ai fornitori.

Il TCA dovrebbe contenere un'appendice con un elenco nominativo delle filiali e dei paesi coperti dal TCA.

Inoltre, il TCA dovrebbe specificare la procedura da applicare nel caso di una filiale che esce dalla multinazionale o di una filiale che ne entra a far parte.

Linee guida: clausola di non regressione (preservare il livello di tutela)

I TCA non possono imporre delle modifiche *in pejus* delle norme del lavoro e delle condizioni di lavoro stabilite a livello nazionale, sia a livello settoriale che a livello aziendale.

Ciò nondimeno, la delegazione trattante è libera, ove necessario, di negoziare delle concessioni legate a misure transitorie , ad esempio, per contrastare gli effetti della crisi economica e finanziaria.

Linee guida: risoluzione interna delle controversie

Il TCA dovrebbe specificare la responsabilità comune delle parti firmatarie nella sua attuazione.

Dovrebbe altresì indicare i meccanismi interna di risoluzione delle controversie per i lavoratori ai quali si applica l'accordo

Nei casi per i quali non è possibile raggiungere un accordo, le parti possono decidere di ricorrere alle procedure esterne di mediazione.

Linee guida: data e luogo della firma

Il TCA dovrebbe specificare la data e il luogo della firma.

Linee guida: data di scadenza e norme per il rinnovo

Il TCA dovrebbe indicare se la firma è per un periodo di tempo determinato o indeterminato.

E' auspicabile inserire una clausola di non regressione.

Nel primo caso, il TCA deve indicare chiaramente la data di scadenza e le norme in virtù delle quali le parti firmatarie potrebbero concludere un nuovo TCA.

Nel secondo caso, il TCA dovrebbe spiegare le regole relative alla cessazione dell'accordo.

Linee guida: notifica

Tutte le modifiche che intervengono in una fase successiva, in particolare rispetto all'esplicitazione del mandato da entrambe le parti, la rinegoziazione del TCA dopo la scadenza e il possibile ampliamento dell'ambito di applicazione del TCA dovrebbero essere notificati alla Commissione Europea o alle autorità nazionali- possibilmente le “strutture di mediazione” soprammenzionate- da istituire a tal fine e per monitorare le negoziazioni transnazionali.

Il testo dell'accordo dovrebbe specificare la responsabilità delle parti firmatarie a rispettare tale notifica.

Significato delle linee guida

Ai sensi delle linee guida, le procedure di negoziazione e il TCA dovrebbero garantire:

- una procedura preliminare di informazione e consultazione;
- un mandato assegnato dai sindacati più rappresentativi relativo a: argomenti, punti di vista, politiche, dettagli sulle modalità di svolgimento delle negoziazioni;
- una procedura di approvazione della bozza di accordo che richiede almeno la maggioranza dei due terzi in ciascun paese coinvolto;
- la firma dell'accordo da parte del rappresentante delle federazioni europee a nome dei sindacati nazionali interessati;
- l'impegno per conto dei sindacati coinvolti ad attuare l'accordo firmato;
- il coinvolgimento del CAE a tutti i livelli.

Fattori di successo nella negoziazione dei TCA [1]

- Relazioni industriali forti nel paese di provenienza, un alto tasso di sindacalizzazione e meccanismi consolidati di rappresentanza dei lavoratori;
- rapporti personali di fiducia (con i lavoratori, all'interno del CAE e con il management);
- un CAE efficiente e ambizioso, costituito essenzialmente da membri sindacali;
- un comitato ristretto CAE attivo;
- un'iniziativa dei leader del CAE volta all'europeizzazione delle relazioni industriali;
- coordinamento tra il CAE e i sindacati (a livello nazionale ed europeo);

Fattori di successo nella negoziazione dei TCA [2]

- Il sostegno delle federazioni sindacali europee ed internazionali e un certo livello di coordinamento tra i sindacati dei vari paesi nei quali l'azienda ha degli uffici;
- un mandato democratico e la partecipazione di tutti gli attori coinvolti;
- Un quadro istituzionale solido (norme, pratiche, appartenenza sindacale) per l'attuazione dei TCA nelle varie pratiche delle relazioni industriali;
- gli stili di management e la volontà di raggiungere alti livelli di competitività.

**XIV. composizione delle
controversie:
diritti dei TCA**

Composizione delle controversie

Responsabilità delle parti

- Attualmente, pochi TCA contengono delle disposizioni relative alla risoluzione delle controversie e, ove esistenti, tali disposizioni sono alquanto vaghe e sprovviste di procedure precise.
- L'unico principio chiaro contenuto nei TCA stabilisce che le parti firmatarie devono risolvere le controversie derivanti dall'attuazione e dall'interpretazione dell'accordo.
- Il TCA dovrebbe specificare la responsabilità comune delle parti firmatarie nell'attuazione e dovrebbe indicare il meccanismo interno di risoluzione delle controversie per i lavoratori coperti dal TCA.

Due tipi di controversie

- Nelle relazioni industriali, è possibile distinguere due tipi di controversie:
 - controversie sui diritti –relative all’attuazione o l’interpretazione dei diritti contenuti nell’accordo esistente,
 - controversie interne – riguardano la definizione dei diritti e doveri o della modifica di quelli esistenti.
- Rispetto alle norme relative all’attuazione e all’interpretazione dei TCA, stiamo parlando di controversie relative ai diritti.
- Le controversie sugli interessi derivano dal contesto della contrattazione collettiva laddove non esiste un contratto collettivo o è in fase di rinegoziazione.

Meccanismi di risoluzione delle controversie- arbitrato

L'arbitrato è teso a sostituire le sentenze dei giudici. La decisione dovrà essere presa da terzi ed è vincolante per le parti coinvolte nella controversia.

Ai sensi del Libro verde sui meccanismi alternativi per la risoluzione delle controversie nel diritto commerciale e civile, l'arbitrato è più vicino alla procedura quasi giudiziaria che al meccanismo alternativo di risoluzione delle controversie.

Le parti firmatarie dei TCA sono scettiche nell'uso dell'arbitrato per risolvere le controversie, poiché esso comporta un indebolimento della loro autonomia.

Meccanismi di risoluzione delle controversie- la conciliazione

La conciliazione è la più informale delle tre forme di risoluzione delle controversie. La terza parte non adotta una proposta ufficiale su come risolvere la controversia ma si limita a riunire le parti e le aiuta a trovare un accordo.

Teoricamente, la conciliazione può essere utilizzata per le controversie sui diritti e quelle sugli interessi. Nella pratica, però, viene utilizzata quasi esclusivamente per le controversie sugli interessi.

In conclusione, la conciliazione non sembra essere un meccanismo adeguato per la risoluzione delle controversie legate ai TCA.

I meccanismi di risoluzione delle controversie- la mediazione

La mediazione è la forma più diffusa di soluzione alternativa delle controversie. La terza parte si limita a formulare una raccomandazione alle parti che hanno la libertà di seguirla o meno.

La mediazione tutela l'autonomia delle parti sociali ed è normalmente utilizzata per la risoluzione delle controversie sui diritti.

Tra le tre forme di risoluzione alternativa delle controversie, la mediazione dovrebbe essere considerata la più adeguata per le parti firmatarie dei TCA.

Principi di risoluzione delle controversie

Partendo dal Libro verde, una direttiva su taluni aspetti della mediazione nelle questioni civili e commerciali è stata adottata il 21 maggio 2008. Mentre questa direttiva non copre le relazioni industriali e del lavoro, alcuni principi in essa contenuti possono ispirare un possibile quadro per un meccanismo alternativo di risoluzione delle controversie per i TCA:

- il processo di mediazione dovrebbe essere volontario,
- soltanto le parti firmatarie del TCA possono utilizzare il processo di mediazione,
- le parti firmatarie di ciascun TCA dovrebbe scegliere liberamente i mediatori,
- il processo di mediazione dovrebbe essere applicato soltanto alle controversie legate ai TCA, senza sostituire le forme di mediazione stabilite dalle parti sociali a livello nazionale.

XV. Attuazione dei TCA:
Principi di base per l'attuazione dei
TCA

L'attuazione dei TCA

L'attuazione dei TCA non è un compito agevole, poiché la legislazione sul lavoro e le tradizioni del dialogo sociale divergono tra i paesi membri della UE.

Pertanto, è importante che:

- I TCA contengano delle procedure chiare (o linee guida) per verificare il rispetto dei diritti in essi contenuti,
- I TCA dovrebbero specificare i principi generali atti a facilitarne il recepimento attraverso progetti concreti a livello locale, evitando procedure complesse e farraginose,
- I TCA dovrebbero inserire una certa flessibilità al fine di consentire eventuali adeguamenti alle nuove circostanze economiche,
- la direzione centrale e i rappresentanti dei lavoratori dovrebbero evidenziare l'importanza strategica dei TCA,
- essi dovrebbero incoraggiare e sostenere i manager locali nella procedura di attuazione,
- I CAE dovrebbero essere coinvolti nella procedura.

XVI. Coinvolgimento dei CAE nei TCA:
il ruolo dei CAE rispetto ai TCA

I compiti del CAE rispetto ai TCA

- Creare le condizioni favorevoli ad una negoziazione proficua:
 - fornendo le informazioni pertinenti ai lavoratori (federazioni sindacali),
 - fungendo da punto di collegamento tra i lavoratori (federazioni sindacali) e la direzione centrale,
- i membri CAE dovrebbero partecipare attivamente al processo di negoziazione (articolo 28, carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea; l'articolo 6 della Carta sociale europea),
- monitorare l'attuazione dei TCA ad ogni livello,
- valutare i risultati delle disposizioni dei TCA (in modo continuo e/o periodico),
- presentare delle proposte di cambiamento (basate sulle valutazioni) delle disposizioni dei TCA.

Il CAE – di solito non firma il TCA!

- Importante:
- In linea di principio, i TCA dovrebbero essere negoziati e conclusi soltanto dai rappresentanti delle federazioni sindacali europee. In pratica, avviene che il CAE è l'unico firmatario da parte sindacale. Questa pratica andrebbe evitata poiché il CAE non è un organo sindacale.
- La preferenza assegnata alle federazioni sindacali europee è giustificata dal mandato democratico che esse possono ottenere dai sindacati nazionali e rappresentano i sindacati nazionali rappresentativi.
- La posizione della CES stabilisce che un CAE può firmare un TCA a che condizione che l'altra parte firmataria sia d'accordo.

Il 70% dei TCA con una partecipazione del CAE appartengono al settore finanza

Firma	Raj Siedziby	Tytuł układu	Rok zawarcia
SCOR SE	Francja	European Charter on professional equality between women and men - Joint declaration of the European Works Council (EWC) and the Central	2015
Santander	Hiszpania	Management of Santander Group regarding the labour relations framework for the provision of financial services -	2014
Santander	Hiszpania	Declaration on Social Rights and Labour Relations in Santander Group -	2014
Allianz	Germany	Agreement on guidelines concerning Lifelong Learning -	2012
Groupama	Francja	Joint declaration relative to quality of life at work -	2012
BNP Paribas	Francja	European social charter employment management -	2012
AXA Assistance	Francja	European agreement on anticipating changes within Axa Assistance -	2012
AXA Group	Francja	European agreement on anticipating changes within Axa Assistance -	2011
Unicredit	Włochy	Joint Declaration on 'Equal Opportunities and Non-Discrimination' -	2009
Unicredit	Włochy	Joint Declaration on Learning, Training and Professional Development -	2008
Santander	Hiszpania	Joint Declaration -	2008
Unicredit	Włochy	Establishment of Joint Commissions -	2008
Dexia	Belgia	Evolution of the principles of social management of the Dexia Group: sale -	2007
Generali	Włochy	European Social Charter of the Generali Group -	2006
Deutsche Bank	Niemcy	Common Standpoint of the Deutsche Bank Group and the EWC -	2004
Dexia	Belgia	Principles of Social Management at the Dexia Group -	2002

Il CAE può essere l'attore principale del TCA (l'esempio di BNP Paribas)

L'esempio di un accordo concluso dal management di BNP Paribas con la federazione europea degli istituti finanziari, con UNI Europa (il sindacato europeo dei servizi), e con il CAE BNP Paribas.

ACCORD CHARTRE SOCIALE EUROPEENNE GESTION DE L'EMPLOI

Entre :

Le Groupe BNP PARIBAS, dont le siège est à PARIS 9^{ème}, 16, Boulevard des Italiens, représer
Frédéric LAVENIR, Responsable des Ressources Humaines Groupe,

Et :

- Les fédérations européennes :

Fédération Européenne des Cadres des Etablissements de Crédit et Institutions Financières (FECEI)
représentée par
Monsieur Jean-Marc GUEGUEN
Union Network International - Europa Finances (UNI Europa)

représentée par
Monsieur Sébastien BUSIRIS

- Les membres du Comité de Groupe Européen BNP Paribas

Madame Ana ANDRADE
Secrétaire du Comité de Groupe Européen BNP Paribas

Monsieur Luc BROOS
Secrétaire Adjoint du Comité de Groupe Européen BNP Paribas

Monsieur Gabriel DI LETIZIA
Secrétaire Adjoint du Comité de Groupe Européen BNP Paribas

Monsieur Wilfried COOLS
Membre du Bureau du Comité de Groupe Européen BNP Paribas

Monsieur Marco CALERI
Membre du Bureau du Comité de Groupe Européen BNP Paribas

Ruolo del CAE e della federazione sindacale europea (l'esempio AXA)

L'accordo è il frutto di uno schema originale. Molti rappresentanti delle organizzazioni dei lavoratori hanno partecipato al programma di negoziazione, ciascuno dei quali intervenendo nel suo livello di appartenenza:

- Il CAE del gruppo AXA è l'organo di informazione e consultazione ai sensi della direttiva 2009/38/CE, che si occupa essenzialmente delle questioni transnazionali. Il management del gruppo AXA considera il CAE un vero interlocutore, che assurge a forum privilegiato per un dialogo sociale evoluto e teso ad incoraggiare il processo di informazione che precede l'applicazione dei piani di azione riguardanti diversi paesi, nel rispetto delle prerogative attribuite ai rappresentanti sindacali nazionali.

- UNI Europa Finance, la federazione europea dei sindacati del settore assicurazioni e banche ha partecipato alle negoziazioni dell'accordo, in qualità di organo di rappresentanza dei lavoratori a livello europeo. Riconoscendo le principali sfide per il Gruppo AXA, UNI ha ricevuto un mandato legittimo dai firmatari dell'accordo CAE del gruppo AXA a sottoscrivere questo accordo. UNI partecipa alle riunioni del CAE, senza diritto di voto.

Il ruolo centrale del CAE (l'esempio Schneider) [1]

3.1.1. Informazione fornita dal CAE Schneider Electric

Il comitato aziendale europeo dovrebbe essere informato ogni anno in merito alla strategia del gruppo, al suo possibile impatto sulle sue competenze nonché alle tendenze dell'occupazione in Schneider Electric.

Questa informazione dovrebbe essere basata su sviluppi economici prevedibili e in particolare:

- l'evoluzione del mercato che può influenzare l'operatività del gruppo,
- lo sviluppo principale e i piani di adeguamento,
- cambiamento tecnologico,
- cambiamenti a livello organizzativo,
- modifiche nell'ambito di applicazione (compreso, ove possibile, l'esternalizzazione),
- tendenze dell'occupazione in seno al gruppo.

Il ruolo centrale del CAE (l'esempio di Schneider) [2]

4.1. Il comitato aziendale europeo di Schneider Electric: un forum ideale per condurre un dialogo sociale di anticipazione.

■ Le parti ritengono che, vista la situazione a livello strategico ed europeo, il CAE della Schneider Electric costituisce il forum ideale per dare vita ad un dialogo sociale di anticipazione in grado di consentire l'avvio di una procedura di informazione e consultazione preliminare all'esecuzione dei piani di attività internazionale al fine di gestire i cambiamenti in modo costruttivo e di limitarne eventuali impatti negativi.

Il ruolo centrale del CAE (l'esempio della Schneider)

[3]

5.4. Monitoraggio dell'accordo.

- Un comitato di monitoraggio dovrebbe essere costituito da una delegazione della FEM e dal comitato ristretto del CAE. Questo comitato dovrà incontrarsi una volta all'anno, in concomitanza con la riunione del comitato ristretto del CAE, per rivedere l'attuazione dell'accordo nelle varie entità del gruppo,
- E' stabilito che, nel fare questa valutazione, sarà stilato un elenco delle iniziative che potrebbero essere intraprese negli ambiti contemplati dall'accordo al fine di discutere e di definire una banca dati di buone pratiche che sarà messo alla disposizione delle entità del gruppo,
- partendo da questa analisi, potranno essere fatte delle raccomandazioni tese a migliorare l'applicazione dell'accordo.

Ruolo del CAE nel monitoraggio dei TCA (l'esempio di BNP Paribas)

3.2. valutazione e revisione dell'accordo.

- L'applicazione del presente accordo sarà oggetto di revisione annuale durante una riunione del comitato ristretto del CAE. La valutazione è estesa ai seguenti punti:
 - il successo operativo del management e il forum del personale sulle questioni riguardanti l'organico nei paesi senza un forum dei rappresentanti.
- Il progresso dei paesi membri nell'attuazione delle valutazioni dei lavoratori,
- il progresso dei paesi membri nell'attuazione dei colloqui tesi all'avanzamento di carriera,
- l'applicazione delle disposizioni della sezione 2 da parte delle imprese coperte dall'accordo che hanno dovuto procedere ad una riorganizzazione con pesanti conseguenze sull'organico nei 12 mesi precedenti.

XVII. Il coinvolgimento dei CAE nei TCA: **TCA e ristrutturazioni**

Anticipare il cambiamento [1]

L'esperienza dei CAE, positiva e negativa, mostra che procedure di informazione e consultazione incomplete e di parte minacciano la capacità dei lavoratori di capire l'intera dimensione del cambiamento e di svolgere un'autentica consultazione tesa ad anticipare il cambiamento.

Migliorare l'efficacia della partecipazione, dell'informazione e della consultazione dei lavoratori è cruciale per garantire il potenziale di innovazione, il cui valore aggiunto risiede nel fatto che si tratta del prodotto di un processo decisionale partecipativo.

Il potenziale del coinvolgimento dei lavoratori raggiunge il suo punto più elevato quando fornisce le soluzioni ai conflitti in modo continuo ed incisivo.

Questo potenziale si esprime soprattutto attraverso la contrattazione collettiva.

Anticipare il cambiamento [2]

Il consolidamento del legame tra il coinvolgimento dei lavoratori e la contrattazione nelle imprese transnazionale e lo sviluppo di un quadro giuridico europeo adeguato per l'informazione, la consultazione e la rappresentanza nel consiglio di amministrazione, nonché TCA affidabili ed efficaci, dovrebbe essere uno strumento per rafforzare le soluzioni su misura alle sfide legate alla gestione del cambiamento e in una prospettiva di anticipazione.

Questo quadro deve sottendere l'obbligo per la direzione della multinazionale di attivare le procedure di consultazione tese alla conclusione di accordi con i sindacati (a livello europeo, nazionale o territoriale) prima dell'attuazione delle misure di ristrutturazione.

64 TCA riguardano la ristrutturazione [1]

Company	Headquarter Country	Title	Year
Total	France	Corporate social responsibility Total global agreement -	2015
Bayer	Germany	Joint declaration by Bayer AG's Board of Management and the Bayer European Forum -	2014
GDF Suez	France	GDF SUEZ European agreement on improving quality of life at work -	2014
Michelin	France	European framework agreement on social responsibility and sustainable development -	2014
Pernod Ricard	France	Pernod Ricard European agreement on CSR -	2014
Air France-KLM	France	Framework agreement regarding the Outstations in Europe -	2013
Air France-KLM	France	Framework agreement regarding the Air France KLM and Martinair Cargo organisation in Europe -	2013
Renault	France	Global framework agreement on social, societal and environmental responsibility between the Renault Group, the Renault Group Works' Council and IndustriALL Global Union -	2013
Solvay	Belgium	Global Corporate Social Responsibility Agreement between Solvay and IndustriALL Global Union -	2013
Alstom	France	European agreement on social commitments during the transition period of the Joint-venture between Alstom and Shanghai Electric on Boilers -	2012
AXA Assistance	France	European agreement on anticipating changes within Axa Assistance -	2012
BNP Paribas	France	European social charter employment management -	2012
Eurosport	France	Global agreement on fundamental social rights -	2012
Lukoil	Russia	Agreement between International Federation of Chemical, Energy, Mine and General Workers' Unions, Russian Oil and Gas Workers Union And Open Joint Stock Company "Oil Company LUKOIL" -	2012
Air France-KLM	France	Framework agreement regarding the Outstations in Europe -	2011
Alstom	France	Agreement on the anticipation of change or developments in Alstom -	2011
AXA Group	France	European agreement on anticipating changes within Axa Assistance -	2011
Air France-KLM	France	Framework agreement on airports' sales agencies (ATOs) in Europe -	2010
Alstom	France	European Agreement on Social Commitments in the framework of the take-over of Areva T&D -	2010
DBApparel	France	Anticipation Task Force -	2010
Pfleiderer	Germany	International Framework Agreement between Pfeleiderer AG (hereinafter "Pfleiderer"), and IG Metall Germany, Building and Wood Workers International (BWI) and the European Works Council of Pfeleiderer AG -	2010
PSA Peugeot	France	International Framework Agreement on PSA Peugeot Citroën's Social Responsibility -	2010
Recticel	Belgium	Code of conduct use of temporary workers -	2010
RWE	Germany	Agreement on the application of minimum standards for restructuring in the RWE Group between the European works council and RWE AG while acting on behalf of the companies represented in the European Works council -	2010
Schneider Electric	France	European Agreement on Social Commitments in the framework of the take-over of Areva T&D -	2010
ABB	Switzerland	European Appendix to ABB Social Policy -	2009
ArcelorMittal	Luxembourg	Managing and Anticipating Change at ArcelorMittal -	2009
Econocom	Belgium	European framework agreement – Metropolis project -	2009
EDF	France	Agreement on EDF Group Corporate Social Responsibility -	2009
BP	Germany	Agreement on "Business Service Centre (BSC)" Consultation -	2008
Danske Bank	Denmark	Global Framework Agreement on fundamental labour rights within Danske Bank Group -	2008

64 TCA riguardano le ristrutturazioni [2]

GDF	France	European agreement on the corporate social responsibility of the Gaz de France group -	2008
Pinault Printemps			
Redoute	France	Charter on Senior Employment -	2008
Rhodia	France	Global Corporate Social Responsibility Agreement between Rhodia and ICEM -	2008
Suez	France	Agreement on social guarantees for Suez Group employees -	2008
Vallourec	France	Principles of Responsibility applicable within the Vallourec Group -	2008
		Framework Regulation with the European Works Council (EWC) on the Realignment of the Sales Organization in the European Union -	2007
DaimlerChrysler	Germany		2007
Dexia	Belgium	Evolution of the principles of social management of the Dexia Group: sale -	2007
		European Framework Agreement regarding Project One Europe to be Concluded Between Kraft Foods Europe Management and the Employee Representatives -	2007
Kraft Foods	USA		2007
Suez	France	Group Social Dynamics - Agreement on Employment and Expertise plan (GPEC) -	2007
Generali	Italy	European Social Charter of the Generali Group -	2006
Axa	France	Document relating to the dialogue between labour and management at the AXA Group in Europe. -	2005
Danone	France	Convention applicable in the event of changes in business activities affecting employment or working conditions	2005
EADS	Netherlands	International Framework Agreement -	2005
		Framework agreement on the principles of GeoPost international management & Development Holding Gmb regarding social policy and employment in its sector -	2005
GeoPost	Germany		2005
Deutsche Bank	Germany	Common Standpoint of the Deutsche Bank Group and the EWC -	2004
General Motors	USA	Restructuring Framework -	2004
Renault	France	European automobile manufacturers' association (ACEA) -	2004
Total	France	European agreement – social platform -	2004
Nordea	Sweden	Negotiation Committee Agreement -	2003
Dexia	Belgium	Principles of Social Management at the Dexia Group -	2002
Diageo	United Kingdom	Appendix to the EWC on best practice guidelines on redeployment, redundancy and outplacement -	2002
Fonterra	New Zealand	Agreement between Fonterra, the IUF and the New Zealand Dairy Workers Union -	2002
France Telecom	France	Worldwide agreement on fundamental labour rights -	2002
		Agreement on Freedom of Association, Minimum Labour Standards and Employment in Latin American Banana Operations -	2001
Chiquita	USA		2001
General Motors	USA	Framework "regarding "Project Olympia" initiatives" -	2001
		European framework, dated 5 March 2001 at 20.30 ("The following framework agreement is in relation to GM's current restructuring initiatives.") -	2001
General Motors	USA		2001
Nordea	Sweden	Business area consultative committee for country representatives -	2001
Unilever	United Kingdom	Responsible Restructuring -	2001
Ford	USA	Agreement governing the separation of the Ford Visteon organisation -	2000
		Framework Within the alliance agreed between General Motors and FIAT, the European Employee Forum of General Motors sets forward a framework for the implementation at national levels (...) -	2000
General Motors	USA		2000
Suez-Lyonnaise des Eaux	France	International Social Charter -	1998
Danone	France	Social standards applicable in restructuring of biscuits division in Europe -	1988

Il TCA può stabilire i requisiti minimi sulla procedura da seguire in caso di ristrutturazione (l'esempio di Schneider)

Il lancio dei nuovi piani aziendali deve essere preceduto dalla presentazione al CAE; l'informazione sul programma verrà comunicata agli organi nazionali di rappresentanza dei lavoratori.

La delegazione trattante stabilisce che l'accordo determina i principi di base comuni che tutte le unità produttive europee dovrebbero seguire per gestire i cambiamenti nel contesto generale e gli impatti sull'organico della Schneider Electric.

Il gruppo intende anticipare questi cambiamenti al fine di sviluppare dei percorsi di carriera per i lavoratori. Il gruppo sottolinea che oggi un dialogo sociale di qualità è un fattore decisivo per il lo sviluppo della Schneider Electric.

Lo scopo del presente accordo è quello di migliorare l'anticipazione del cambiamento promuovendo una pratica dinamica di dialogo sociale sui cambiamenti organizzativi necessari e gli strumenti di adeguamento, come i programmi di riqualificazione, i bilanci delle competenze professionali o qualsiasi altra pratica basata sull'anticipazione e l'adattamento delle competenze professionali, attuate a livello locale insieme allo sviluppo delle politiche formative adeguate.

Buone pratiche applicate a tutto il gruppo (l'esempio di Schneider)

1. Ambito di applicazione

■ 1.1. ambito di applicazione geografico

Il presente accordo si applica a tutte le entità autonome sul piano giuridico di Schneider Electric in Europa (ambito del CAE) ai sensi dell'articolo 1 dell'accordo CAE della Schneider Electric sottoscritto il 21 gennaio 1998 e modificato il 20 gennaio 2005.

■ 1.2. ambito di applicazione materiale

il presente accordo non può sostituire le legislazioni nazionali o i contratti collettivi e/o gli accordi aziendali, se questi risultano essere più favorevoli ai lavoratori.

2. Gestire in anticipo l'occupazione e le competenze professionali.

3. Sviluppare un dialogo sociale a monte per promuovere la gestione anticipata del cambiamento.

Gestione anticipata dell'occupazione e delle competenze come oggetto di numerosi accordi (Dexia)

Competenze

- La politica del miglioramento e dell'aggiornamento delle competenze professionali in un'azienda dovrebbe occupare un posto importante nei piani economici dell'azienda e non essere relegata a mera conseguenza dei piani stessi. Il compito di un gruppo/impresa dovrebbe essere la concezione e l'aggiornamento continuo dei piani per la gestione dell'occupazione e delle competenze, basati sulle competenze essenziali nel gruppo/azienda, con una prospettiva di futuro e sugli scenari di sviluppo.
- Per rispondere alle aspettative delle parti, a livello di gruppo e di unità, verrà realizzato un monitoraggio continuo dei cambiamenti tecnologici e delle prospettive di cambiamento nel mercato del lavoro.

Il diritto del CAE ad intervenire (l'esempio di Dexia)

—nei casi di ristrutturazione:

- il presidente dovrà garantire al CAE la corretta attuazione di misure di supporto. Tali misure verranno riesaminate dal comitato ristretto del CAE con frequenza regolare,
- il comitato ristretto del CAE sarà poi in grado di inviare i suoi rappresentanti all'unità produttiva che registra uno stallo delle negoziazioni e per la quale un arbitrato esterno si rivela necessario.

Informazione, consultazione e anticipazione: 3 regole fondamentali dei TCA (l'esempio di AXA)

Accordo europeo sull'anticipazione dei cambiamenti

Principio 1.

AXA s'impegna a fornire le informazioni pertinenti in caso di modifiche dell'assetto organizzativo che possono avere delle conseguenze sull'occupazione, e a consultare i lavoratori e i loro rappresentanti nel rispetto degli adempimenti e della cultura locale.

Principio 2.

Nel quadro della procedura di informazione e consultazione, i dati e le informazioni fornite da AXA, ove necessario, dovranno includere le informazioni sulle possibili soluzioni

ACCORD EUROPEEN SUR L'ANTICIPATION DES CHANGEMENTS

Principe 1

AXA s'engage, au moment d'aborder des réorganisations ayant des conséquences sur l'emploi, à fournir des informations pertinentes et, selon les cultures et obligations locales, à consulter les salariés et leurs représentants.

Principe 2

Dans le cadre de ce processus d'information et de consultation, les données et informations fournies par AXA incluront le cas échéant des informations sur de possibles solutions alternatives.

Anticipazione e gestione del cambiamento e questioni sociali (l'esempio di Paribas)

“l’occupazione e la gestione sociale del cambiamento sono state trattate come un’alta priorità, diventando il primo argomento nelle negoziazioni con le due federazioni europee FECEC (European Federation of Managers in the Banking Sector) e UNI.

Il presente accordo è il risultato di queste negoziazioni e stabilisce le norme e le procedure che le aziende del Gruppo BNP Paribas devono applicare in Europa rispetto ai punti seguenti:

- le procedure e i meccanismi per la anticipazione del cambiamento, la preparazione dei lavoratori ai cambiamenti futuri e la messa a punto di soluzioni atte a rispondere a bisogni specifici dei singoli lavoratori,
- il sostegno sociale per i programmi di cambiamento dell’azienda, laddove ci sia un impatto sull’occupazione.

Il presente accordo si applica alle controllate e alle filiali del gruppo BNP Paribas che ricadono nel perimetro geografico di competenza del CAE.”

Le sujet de l’emploi et de la gestion sociale du changement a été prioritairement choisi pour constituer le premier sujet de négociation au niveau Européen en association avec les deux fédérations Européennes : FECEC et UNI.

Issu de cette négociation, le présent accord définit des règles et des approches communes au niveau des entreprises du Groupe BNP Paribas en Europe sur :

- la démarche et des outils qui permettront d’anticiper les changements, en préparant les salariés aux évolutions à venir et en permettant d’envisager des solutions à leur situation spécifique ;
- l’accompagnement social des programmes de transformation applicables aux entités dès lors que ceux-ci ont des conséquences sur l’emploi.

Le présent accord s’applique, dans le périmètre géographique du Comité de Groupe Européen, aux succursales et entreprises filiales effectivement contrôlées et intégrées globalement par BNP Paribas.

L'aggiunta di un argomento specifico al TCA (l'esempio di BNP Paribas)

1.1. attraverso il dialogo sociale

1.1.1 con il comitato aziendale europeo

L'accordo del giugno 2010 che istituisce un comitato aziendale europeo, stabilisce che le questioni strategiche e dell'evoluzione dell'occupazione debbano essere sistematicamente iscritte all'ordine del giorno delle riunioni plenarie:

Durante la prima riunione plenaria, che si svolge nei primi sei mesi dell'anno, un posto importante viene assegnato alla presentazione da parte dell'amministratore delegato dei risultati e della strategia del gruppo con una spiegazione dell'impatto dei cambiamenti strutturali, dei disinvestimenti e delle acquisizioni.

La seconda plenaria, prevista per la seconda metà dell'anno, si concentra sulle attività delle singole unità produttive, sui paesi e/o le aziende europee che rientrano nel perimetro geografico del CAE

Ai sensi del presente accordo, si decide quanto segue:

- le informazioni fornite durante la prima sessione riguardano le tendenze dell'organico, gli impatti presenti o futuri sui paesi membri. L'impatto può essere di portata generale, o riguardare l'organico di una divisione tra le aziende del gruppo in un paese specifico o le funzioni aziendali nelle quali operano i lavoratori;
- I dati e informazioni complementari vengono aggiunte alla relazione del bilancio sociale europeo per consentire una valutazione delle azioni intraprese in materia di formazione o di mobilità professionale e della valutazione della loro riuscita.

Garantire un'armonizzazione dall'alto verso il basso (l'esempio BNP Paribas)

1.1.2. con personale locale

Gli alti dirigenti a livello locale devono agire nel rispetto delle disposizioni legislative e normative. Essi sono invitati a sfruttare il lavoro del forum o di altri meccanismi esistenti a livello locale, per aggiornare regolarmente i rappresentanti dei lavoratori o, in loro assenza, il personale:

- sulla strategia del gruppo e il suo impatto sulla strategia nazionale ed aziendale,
- sui cambiamenti dettati dal contesto operativo locale,
- sugli effetti possibili e prevedibili sull'organico a livello locale.

La direzione sfrutterà questa opportunità per informare il personale sulla gestione delle risorse umane e organizzative da allocare per gestire tali cambiamenti

I responsabili locali delle risorse umane sono invitati ad utilizzare i forum esistenti per stabilire un dialogo continuo con i rappresentanti dei lavoratori sul contenuto dei piani di formazione e della loro attuazione.

Il principio della parità di trattamento (l'esempio di Schneider)

4.2. L'applicazione dei principi di un accordo a livello nazionale

Nel monitorare le possibili conseguenze a livello locale, in mancanza di disposizioni nazionali che sono al meno equivalenti, le parti sociali o le parti autorizzate devono affrontare le questioni seguenti:

- quando la situazione reale dell'unità interessata lo consente, sarà possibile cercare nuove attività all'interno del gruppo parallelamente all'analisi di soluzioni esterne,
- possibilità di riconversione/riqualificazione in Schneider Electric a livello locale,
- azioni tese facilitare la riconversione/riqualificazione esterna,
- misure di sostegno per la riconversione/riqualificazione attraverso la formazione,
- Possibilità di incentivi superiori a quelli fissati dalla legge o dai contratti collettivi applicati nell'azienda interessata,
- Possibili interventi relativi alla riattivazione/ripresa del bacino occupazionale, del mercato del lavoro o dell'attività industriale a livello locale, qualora le misure pianificate possano avere un impatto sull'economia locale.

L'analisi degli elementi soprammenzionati deve poggiare sulla parità di trattamento di tutti i lavoratori nei vari paesi.

Esempio di un accordo ad-hoc concluso durante una ristrutturazione (ex Chrysler)

Framework Regulation with the European Works Council (EWC) on the Realignment of the Sales Organization in the European Union

6. Exclusion of Lay-Offs for Operating Reasons

For employees who move to the NSC in the context of the transfer of operation, lay-offs for operating reasons for reason of the transfer of operation are excluded.

In the case of a personnel overhang in the NSCs, the Framework Agreement Regarding Measures to Adjust Staff Levels in the DaimlerChrysler Group in the European Union applies for the period a NSC belongs to the Daimler-Chrysler Group.

If human resources measures are necessary within two years after the transfer of ownership, these shall be implemented as far as possible on the basis of socially compatible measures.

If operations are abandoned in an NSC within a period of three years, the MPC will examine taking on the respective employees who moved to the NSC in the context of the transfer of operations, consulting in this case with the national employee representations and, if necessary, with the EWC.

XVIII. Analisi dei TCA esistenti:
Discussione degli esempi scelti

Analisi dei TCA

- Dopo avere letto il testo dei TCA che avete ricevuto, indicare:
 - i punti di forza: tutto ciò che può essere un asset, un vantaggio, un beneficio,
 - punti deboli: tutto ciò che, nel TCA, può sembrare un punto debole, un ostacolo, un inconveniente,
- Discutere i TCA che sono stati letti e condividere le proprie esperienze nella definizione e il funzionamento dei TCA. Per concludere, confrontare le bozze dei TCA durante la discussione con gli esempi di TCA.
- Documenti necessari: GDF Suez, Schneider Electric, EDF, Volkswagen.

**XIX. Conclusione della formazione:
principali orientamenti per le
iniziative di promozione dei TCA**

Discussione e conclusione della formazione

- Fornire un feed back indicando le azioni che dovrebbero essere intraprese per promuovere i TCA
- Fine della formazione e saluto ai partecipanti.

XX. Allegati:

Esempi di accordi aziendali transnazionali